

# S3



## Dispositions constituant des conventions collectives liant

d'une part,  
chacune des commissions  
scolaires pour catholiques visées  
par le chapitre 0-7.1 des lois  
refondues du Québec

et d'autre part,  
les associations accréditées qui,  
le 29 novembre 1982, négociait  
par l'entremise de la Centrale de  
l'enseignement du Québec pour  
le compte d'employés de soutien  
à l'emploi de ces commissions  
scolaires

**1983-1985**

ÉDITION AMENDÉE  
AOÛT 1983

# S3



## **Dispositions constituant des conventions collectives liant**

d'une part,  
chacune des commissions  
scolaires pour catholiques visées  
par le chapitre 0-7.1 des lois  
refondues du Québec

et d'autre part,  
les associations accréditées qui,  
le 29 novembre 1982, négociait  
par l'entremise de la Centrale de  
l'enseignement du Québec pour  
le compte d'employés de soutien  
à l'emploi de ces commissions  
scolaires

**1983-1985**

**ÉDITION AMENDÉE  
AOÛT 1983**

La présente édition reproduit le texte des dispositions constituant des conventions collectives tel qu'amendé par l'entente intervenue à l'échelle nationale le 21 avril 1983.

Les clauses ou, selon le cas, les paragraphes amendés sont précédés d'astérisques (\*\*).

La date d'entrée en vigueur de ces amendements est celle de leur signature par la commission et le syndicat.

C/8385/S3C01

TABLE DES MATIERES

1-0.00	<b>But de la convention, définitions et respect des droits et libertés de la personne</b>	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	5
2-0.00	<b>Champ d'application et reconnaissance</b>	
2-1.00	Champ d'application.....	6
2-2.00	Reconnaissance.....	7
3-0.00	<b>Prérogatives syndicales</b>	
3-1.00	Représentation syndicale.....	9
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	10
3-3.00	Libérations syndicales.....	11
3-4.00	Affichage et distribution.....	12
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	13
3-6.00	Retenue syndicale.....	13
3-7.00	Régime syndical.....	14
3-8.00	Documentation.....	15
4-0.00	<b>Comité de relations de travail</b>	
4-1.00	Comité de relations de travail.....	17

<b>5-0.00</b>	<b>Sécurité sociale</b>	
5-1.00	Congés spéciaux.....	18
5-2.00	Jours chômés et payés.....	20
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	21
5-4.00	Droits parentaux.....	38
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	49
5-6.00	Vacances.....	49
5-7.00	Perfectionnement.....	54
5-8.00	Responsabilité civile.....	55
5-9.00	Congé sans traitement.....	56
<b>6-0.00</b>	<b>Rémunération</b>	
6-1.00	Règles de classement.....	58
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	61
6-3.00	Taux et échelles de traitement.....	64
6-4.00	Majoration des taux et échelles de traitement.....	64
6-5.00	Époque de majoration.....	66
6-6.00	Employés hors-taux ou hors-échelle.....	66
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement.....	66
6-8.00	Primes.....	67
6-9.00	Disparités régionales.....	69
6-10.00	Location et prêt de salles.....	75
6-11.00	Versement de la paie.....	76
<b>7-0.00</b>	<b>Mouvements de personnel et sécurité d'emploi</b>	
7-1.00	Postes vacants.....	78
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	82
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	83
7-4.00	Incapacité partielle.....	93
7-5.00	Travail à forfait.....	93

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	94
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	96
8-3.00	Temps supplémentaire.....	97
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	98
8-5.00	Santé et sécurité.....	100
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	101
** 9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage, d'arbitrage sommaire et mécontentement	
** 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	102
** 9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	103
** 9-3.00	Arbitrage sommaire.....	108
** 9-4.00	Mécontentement.....	109
10-0.00	Dispositions particulières concernant certains employés	
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	110
** 10-2.00	Pour l'employé de cafétéria travaillant 10 heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire.....	112
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	114
11-2.00	Impression de la convention.....	114
11-3.00	Arrangements locaux.....	115
11-4.00	Annexes.....	116
11-5.00	Interprétation des textes.....	116
11-6.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	116

## - IV -

	Annexe numéro I	Echelles de traitement.....	117
	Annexe numéro II	Liste des jours chômés et payés.....	136
	Annexe numéro III	Classement de certains employés.....	137
	Annexe numéro IV	Règlement des mécontentes.....	138
**	Annexe numéro V	Employés en disponibilité.....	139
	Annexe numéro VI	Réaffectation d'un employé au-delà de cinquante (50) kilomètres.....	140
	Annexe numéro VII	Frais de déménagement.....	141
	Annexe numéro VIII	Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention.....	144
	Annexe numéro IX	Informations relatives à la sécurité d'emploi.....	145
	Annexe numéro X	Droits parentaux.....	146
	Annexe numéro XI	Lettre d'intention du gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.....	147
	Annexe numéro XII	Création de nouvelles classes d'emplois appli- cables dans un service de garde en milieu scolaire.....	150
**	Annexe numéro XIII	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Nouveau-Québec ou de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.....	151
**	Annexe numéro XIV	Comité de règlement des griefs.....	152
**	Annexe numéro XV	Comité de révision de la procédure de règle- ment des griefs et d'arbitrage.....	153
	Annexe numéro XVI	Contrat relatif au congé sabbatique à traitement différé.....	154
**	Annexe numéro XVII	Nouveau-Québec.....	190
	DOCUMENT "A"	Texte de l'accord intervenu le 8 novembre 1983 en vertu de la clause 2-2.04.....	162
	DOCUMENT "B"	Echelles de traitement du 1er janvier au 31 décembre 1984.....	165
	DOCUMENT "C"	Texte de l'accord intervenu le 28 juin 1984.....	192
	DOCUMENT "D"	Texte de l'accord intervenu le 21 février 1985.....	196
<u>88</u>	DOCUMENT "E"	Texte de l'accord intervenu le 15 mars 1985.....	211
<u>88</u>	15 mars 1985		

**CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

**1-1.00 BUT DE LA CONVENTION**

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

**1-2.00 DÉFINITIONS**

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

**1-2.01 ANCIENNETÉ**

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 RÉGIONAL DE PLACEMENT**

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

**1-2.04 BUREAU NATIONAL DE PLACEMENT**

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

**1-2.05 CLASSE D'EMPLOIS**

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

**1-2.06 COMMISSION**

La commission liée par la présente convention.

1-2.07 **EMPLOYÉ**

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

1-2.08 **EMPLOYÉ A L'ESSAI**

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

1-2.09 **EMPLOYÉ RÉGULIER**

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

1-2.10 **EMPLOYÉ RÉGULIER PERMANENT**

\*\* L'employé régulier qui a complété deux (2) années de service actif dans un poste autre qu'à temps partiel à l'emploi d'une même commission ainsi que l'employé mentionné au 3e paragraphe de la clause 7-3.10, à la condition qu'il occupe un poste à temps plein par suite de son changement d'affectation.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail, tant que l'employé en cause continue de recevoir des prestations pour telles invalidités en vertu de la présente convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.27.

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

1-2.11 **EMPLOYÉ TEMPORAIRE**

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

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

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

1-2.11 (suite)

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

Malgré les dispositions de la clause 1-2.20, l'employé temporaire ne détient pas de poste; cependant, le fait que tel employé temporaire ne détienne pas de poste n'a pas pour effet de le soustraire à l'application de la clause 2-1.01 c).

1-2.12 **FÉDÉRATION**

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

1-2.13 **GRIEF**

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

1-2.14 **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.

1-2.15 **MINISTÈRE**

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

1-2.16 **MUTATION**

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

1-2.17 **PARTIES NÉGOCIANTES A L'ÉCHELLE NATIONALE**

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

b) Partie syndicale: Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.).

1-2.18 **PÉRIODE D'ESSAI**

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

1-2.18 (suite)

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

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

1-2.19 PLAN DE CLASSIFICATION

Le plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel", édition du 15 février 1980, et le plan de classification concernant les "corps d'emplois exclusifs à certaines commissions scolaires", édition du 15 février 1980, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la présente convention.

1-2.20 POSTE

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve de l'article 7-3.00 et de la clause 1-2.11, tout employé détient un poste.

1-2.21 POSTE A TEMPS PARTIEL

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (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.

1-2.22 PROMOTION

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

1-2.23 RÉGIONS SCOLAIRES

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

1-2.24 RÉTROGRADATION

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

1-2.25        **SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

L'ensemble des commissions scolaires et collèges tel que défini dans la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de la négociation collective dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (L.R.Q., chapitre O-7.1)

1-2.26        **SECTEUR PUBLIC OU PARAPUBLIC**

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements ou organismes gouvernementaux tel que défini dans la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de la négociation collective dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (L.R.Q., chapitre O-7.1) de même que l'ensemble des ministères et organismes du Gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1).

1-2.27        **SERVICE ACTIF**

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

1-2.28        **SYNDICAT**

Le syndicat lié par la présente convention.

1-2.29        **TRAITEMENT**

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-5.00 et 6-6.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15 et 7-3.11.

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

1-3.01        La commission et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne (L.R.Q. 1977 chapitre C-12).

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

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

\*\* 1-3.03        Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel peut constituer une forme de discrimination dans la mesure où un droit reconnu par la présente convention à l'employé ainsi harcelé est compromis.

Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

a) pour l'employé à l'essai

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

b) pour l'employé temporaire

L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement, aux règles de classement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux jours chômés et payés à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé, à la clause 7-1.03 i), aux articles relatifs à la location et prêt de salles, à vêtements et uniformes et à l'éducation des adultes; de plus, l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son dernier embauchage a droit aux dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-6.00, 5-8.00, 6-7.00 et 8-5.00 de la présente convention.

\*\*

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

c) pour l'employé occupant un poste à temps partiel

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

\*\*

d) pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes

Seules les dispositions prévues à l'article 10-1.00 s'appliquent aux employés qui y sont visés.

- \*\* 2-1.01 e) pour l'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire

Ces employés ne détiennent pas de poste et ne bénéficient que de l'article 10-2.00 de la convention.

Cependant, l'employé de cafétéria occupant un poste à temps plein, ou à temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaine, et qui est à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut et bénéficie des dispositions de la convention suivant tel statut.

Il en est de même pour l'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention qui, quoique travaillant dix (10) heures ou moins par semaine détenait, en date de la signature de la convention collective 79-82, un poste au sens de la convention 75-79, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi depuis cette date; ces employés qui détenaient un poste et un statut d'employés à temps partiel les conservent, sous réserve du chapitre 7-0.00.

Par exception, un employé dans un service de garde en milieu scolaire à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, conserve le statut qui lui était reconnu avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi. Tel employé est toutefois assujéti aux dispositions de la clause 10-2.02, sauf son premier paragraphe.

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

## 2-2.00 RECONNAISSANCE

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

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

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

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

- 2-2.03 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, entre un employé et la commission, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.
- 2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la 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 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

3-1.01 Le syndicat peut désigner un (1) employé par établissement de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir tout employé du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et accompagner tel employé auprès de son supérieur immédiat, tel que prévu à la clause 9-1.01.

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

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

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

Représentant syndical

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

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

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

3-1.06 (suite)

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

3-1.07 Lors de l'incapacité d'agir du délégué syndical et de son substitut ou en l'absence de ceux-ci, un représentant syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.08 Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.

3-1.09 Rien dans la présente convention n'empêche le représentant syndical, dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'un conseiller syndical. Toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de tel conseiller avant la tenue de la rencontre.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS CONJOINTS

3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la 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, ou pour lequel il effectue un travail, et de la durée prévue de son absence.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

3-3.05 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement, dans tous les cas, et du traitement et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'un employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.

3-3.06 Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

- 3-3.07 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la présente convention.
- 3-3.08 Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, le représentant du syndicat, et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement ni remboursement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-4.00 **AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**
- 3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou écoles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.
- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-4.03 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités concernant l'affichage constituant un arrangement local au sens de l'article 11-3.00.
- 3-4.04 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacun des employés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces employés dispense ses services.
- Le syndicat peut déposer tout document de nature syndicale ou professionnelle aux employés dans leur casier respectif, s'il en est.
- Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat pourront néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

- 3-5.00 **ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES**
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.
- 3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.
- 3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres 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.
- 3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat et ce, aux mêmes conditions, un local pour fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions pourront de temps à autre être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.
- Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.
- L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.
- 3-6.00 **RETENUE SYNDICALE**
- 3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies de l'employé une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

- 3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.
- 3-6.03 La commission déduit du traitement de l'employé une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction d'une telle cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.
- 3-6.04 La commission fait remise au syndicat, ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.
- 3-6.05 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.
- 3-7.00 **RÉGIME SYNDICAL**
- 3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.02 L'employé embauché après 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 refusé ou d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.
- 3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cet employé complète sa formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

**3-8.00 DOCUMENTATION**

- 3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.
- 3-8.02 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, régulier permanent, temporaire), le nom du service auquel est rattaché l'employé, le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des employés par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
  - b) le nom des personnes qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ;
  - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
  - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la présente convention et adressée directement ou par le biais du ou des supérieurs immédiats à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-8.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-8.08 Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels: conseil des commissaires, conseil exécutif.

Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'un contribuable quant à l'obtention des procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la commission.

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 employés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement en vertu des dispositions de la présente convention.

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

4-1.05 A une réunion subséquente 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 sur une question préalablement abordée au comité de relations de travail.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

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

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

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

---

\* Au sens de la clause 5-3.02.

- 5-1.02 L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphe c), d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.
- De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels dans les cas prévus aux sous-paragraphe c), d) et e) de la clause 5-1.01.
- 5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou témoin.
- 5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:
- a) l'employé subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
  - b) l'employé, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
  - c) l'employé, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.
- 5-1.06 La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'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.
- Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariés à la commission doivent être traités de façon équitable et comparable.

5-1.07 (suite)

Telle politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour l'employé tenu de se présenter au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Ces jours sont énumérés à l'annexe "II".

5-2.02 Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), l'énumération prévue à l'annexe "II" peut être modifiée. Cependant, telle modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté, pour tous les employés couverts par la présente convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

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

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

\*\* 5-2.05 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'un employé, ce dernier a droit en plus de sa prestation d'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

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

La commission verse sa pleine contribution pour cet employé.

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

- c) l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son dernier embauchage.

Malgré ce qui précède, tout employé dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq pour cent (25 p. cent) de celle de l'employé mentionné au paragraphe a) ci-dessus, est exclu totalement de la participation aux régimes ci-après décrits, qu'il soit ou non assujéti aux dispositions de la présente convention.

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

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

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

---

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

5-3.02 (suite)

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

5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.18, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-3.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours\* de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'employé n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

5-3.06 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention 1979-82 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'au 30 juin 1983.

---

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

5-3.06 (suite)

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues à la convention 1979-82 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention 1979-82 continuent de s'appliquer jusqu'au 30 juin 1983.

5-3.07 Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur à compter du 1er juillet 1983.

Le nouveau régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.

Malgré le troisième paragraphe de la clause 5-3.06 et sous réserve du paragraphe a) de la clause 5-3.43, le nouveau régime d'assurance-salaire et les dispositions relatives aux accidents de travail prévus au présent article s'appliquent à compter du 1er juillet 1983.

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

**COMITÉ PARITAIRE**

5-3.09 Le Ministère et la Fédération, d'une part, et la Centrale\*, d'autre part, conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

---

\* Pour les fins du présent article, Centrale désigne "La Centrale de l'enseignement du Québec".

- 5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'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 Le Ministère et la Fédération, d'une part, et la Centrale, d'autre part, disposent chacun 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 choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités paritaires constituent un seul groupe pour fins d'assurance. 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 sur le fait pour le comité paritaire de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.
- 5-3.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie.
- 5-3.14 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 au comité tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.
- Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

5-3.14 (suite)

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération, le Ministère ou la Centrale. Le comité fournit à la Fédération, au Ministère et à la Centrale une copie des renseignements ainsi obtenus.

5-3.15

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.

5-3.16

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

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.
- e) la prime de l'employé est retenue sur son salaire.

5-3.17

Le comité confie à la Fédération et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La Fédération et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

- 5-3.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable du régime 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 du régime 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 du régime est utilisé par le comité soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.
- 5-3.19 Les honoraires et les dépenses des membres du comité sont à la charge de ceux qu'ils représentent.

#### RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

- 5-3.20
- a) Un ou plusieurs régimes complémentaires peuvent être établis par la Centrale et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.
  - b) Toute modification aux régimes, par la suite, prend effet à la date établie par la Centrale. L'avis de modification doit être transmis à la commission au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.
  - c) Le contrat doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. Toutefois, la commission facilite la mise en place et l'application des régimes:
    - 1- en remettant à l'employé la formule de demande de participation et le résumé des dispositions des régimes fournis par l'assureur;
    - 2- en remettant à l'employé la formule d'avis de réclamation, de demande d'indemnité ou autre formule fournie par l'assureur;
    - 3- en transmettant à l'assureur les formules complétées prévues en 1- et 2- ci-dessus;
    - 4- en déduisant la prime et en effectuant la remise à l'assureur selon les modalités propres à ces régimes;
    - 5- en fournissant à l'assureur la liste des employés.
  - d) Les régimes sont offerts à tous les employés à l'emploi de la commission, de même qu'à tout nouvel employé par la suite.
  - e) L'employé en congé sans traitement peut continuer sa participation aux régimes sous réserve de verser à la commission, au début de chaque mois, l'entier des primes.

5-3.20 (suite)

f) Tout contrat de groupe, en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, est émis au nom de la Centrale et l'assureur doit en fournir une copie à la Fédération et au Ministère. Copie de tout document d'ordre général destiné à la commission ou à la Centrale doit être transmise par l'assureur à la Fédération et au Ministère. L'assureur doit également transmettre à la Fédération et au Ministère copie du rapport annuel d'expérience.

II RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

5-3.21 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

5-3.22 Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 p. cent) pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-75 continuent de s'appliquer aux employés 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 D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.24 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou 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 d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: quarante-cinq dollars (45 \$) par année;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: dix-huit dollars (18 \$) par année;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

5-3.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.25 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations incluses dans le présent régime.

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 d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personnes à charge.

Malgré la clause 5-3.01, l'employé en congé sans traitement n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie à moins qu'à sa demande, il désire continuer de participer à ce régime. Dans un tel cas, il devra payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.

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

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

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

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

#### IV. ASSURANCE-SALAIRE

5-3.31 Subordonnement aux dispositions des présentes, et sous réserve des clauses 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était en fonction, y incluant, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00. Pour l'employé occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestation.

5-3.32 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut congédier un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance-salaire par application des clauses 5-3.31 ou 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement. Toutefois, le fait pour un employé de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.44 ne peut empêcher la commission de congédier tel employé.

5-3.33 Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.31 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés-maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 5-3.31 lorsque l'employé reçoit des prestations de la Régie de l'assurance-automobile du Québec.

Au plus tard la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est réduite qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'employé s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de 5-3.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la R.A.A.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

5-3.34 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé.

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 l'employé fournit un certificat médical à la commission.

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

5-3.37 La commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, un troisième médecin nommé conjointement par les deux premiers tranche le litige.

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

5-3.38 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.39 a) Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1983, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata d'un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

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

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

5-3.39 (suite)

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

5-3.40

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

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

5-3.41

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

5-3.42

Sous réserve du paragraphe a) de la clause 5-3.43, les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1983 demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle l'employé a droit soit à la prestation prévue au sous-paragraphe b) de la clause 5-3.31 de la convention collective antérieure ou au sous-paragraphe 2) du paragraphe .36b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-75, soit à la prestation prévue au paragraphe b) de la clause 5-3.31 de la présente convention, selon le cas, déterminent les prestations et la durée des prestations auxquelles l'employé peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.31 de la présente convention. Les employés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1983 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.43

- a) L'employé qui, au 30 juin 1983, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention 1971-75, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à tel régime, et conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1983, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-75 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.

5-3.43 (suite)

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1983 et porte intérêt au taux de cinq (5) p. cent composé annuellement à compter du 1er juillet 1983. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- b) L'employé qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1980 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1980, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-75 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 1er juillet 1980 et porte intérêt au taux de cinq (5) p. cent composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1980. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

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

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

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

5-3.43 (suite)

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

- 5-3.44 a) La valeur des jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé, selon la clause 5-3.43, peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, tels jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir: pour un congé prévu à l'article 5-4.00, pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite.

\*\*

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.43, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté 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 l'employé en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également l'employé ayant soixante (60) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit de l'employé en vertu de la clause 5-3.43 à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

- b) L'employé peut utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 5-3.31 et aussi pour un congé prévu à l'article 5-4.00, à la condition qu'il ait déjà épuisé ses jours de congés-maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.39).

- 5-3.45 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé au 30 juin 1983 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:

5-3.45 (suite)

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39 de la présente convention;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de l'employé;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit de l'employé.

5-3.46 Tout employé bénéficiant du paragraphe a) de la clause 5-3.39 peut utiliser subordonnement aux dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

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

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

5-3.47 La commission établit l'état de la caisse de congés-maladie de l'employé le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

5-3.48 Dans le cas d'un accident de travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail, l'employé bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-3.21 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.24. Pendant cette période et jusqu'à ce que la commission de la santé et de la sécurité du travail décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance-maladie. Pendant cette période, il bénéficie également de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP ou 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.

5-3.49 Tant et aussi longtemps qu'un employé bénéficie de prestations en vertu de la Loi des accidents du travail et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'employé a droit à son traitement comme s'il était en fonction sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi et la convention collective, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

5-3.49 (suite)

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

5-3.50

Dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.31 s'applique si l'employé est 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.

Par contre, tel employé qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il 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 l'employé est 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.

5-3.51

Sous réserve de la clause 5-3.49, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission scolaire le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

5-3.52

L'employé ne subit aucune réduction de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 5-3.53.

5-3.53

Tout employé, de retour au travail suite à une absence pour accident de travail, de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement et sans perte des primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

5-3.54

Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ainsi que les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident de travail ne sont pas à la charge de l'employé.

- 5-3.55 L'accidenté a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la commission. Cependant, en tout temps l'employé a droit au médecin de son choix.
- 5-3.56 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

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

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

SECTION II CONGE DE MATERNITE

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

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

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

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

5-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

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

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

5-4.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

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

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

---

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

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

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

5-4.09 (suite)

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

- 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.

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

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

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

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

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

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

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

l'employée qui occupe un poste à temps plein et qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

5-4.10 (suite)

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

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

l'employée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

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

ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

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

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

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

---

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

5-4.11 (suite)

- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de versement de la paie des employés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:
- la Commission des droits de la personne
  - les Commissions de formation professionnelle
  - la Commission des services juridiques
  - les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
  - 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
  - la Société des traversiers du Québec
- d) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu 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 cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de l'employée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

---

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

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

- assurance-vie,
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part,
- accumulation de vacances,
- accumulation de congés de maladie,
- accumulation de l'ancienneté,
- accumulation de l'expérience,
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi.

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

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

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

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

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

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

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.24.

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

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

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

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

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

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de sa commission, durant ce congé spécial, un indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

5-4.18 B) Autres congés spéciaux

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

5-4.18 B) (suite)

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

5-4.19 Durant un congé spécial prévu à la clause 5-4.18, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 5-4.17.

De plus, l'employée visée à la clause 5-4.18 B) peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

**SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX**

**CONGE DE PATERNITE**

5-4.20 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

5-4.21 A) (suite)

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

5-4.21 B) L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

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

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à l'article 5-9.00.

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

5-4.22 La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.24.

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

5-4.23 L'employé qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

**CONGÉ SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL POUR MATERNITÉ OU ADOPTION**

5-4.24 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé, suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, à l'employée en prolongation de son congé de maternité, à l'employé en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

L'employé qui occupe un poste à temps plein et qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement, a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congés par semaine, l'employé ou l'employée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

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

5-4.25 Au cours du congé sans traitement à temps plein, tel employé accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

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

5-4.26 L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.27 L'employé à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.28 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'employé a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de l'article 5-9.00.

#### SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.29 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

**5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

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

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

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

5-5.04 L'employé régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier de congés sans traitement avec l'autorisation de la commission, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, selon les modalités prévues par celle-ci, pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05 L'employé régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, il doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré avoir démissionné.

A son retour, il peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve des dispositions contenues au chapitre 7-0.00.

**5-6.00 VACANCES**

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

- 5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, telle absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la commission, ou d'une stipulation prévue à la présente convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de l'employé.
- 5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas six (6) mois par année financière ni dans le cas d'accident de travail.
- Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède six (6) mois par année financière, l'excédent de tels six (6) mois ne constitue pas du service actif.
- Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphe de la présente clause, il ne peut être compté plus de six (6) mois de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année financière.
- Pour un nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.
- 5-6.04 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.
- 5-6.05 La période des vacances est déterminée de la façon suivante:
- a) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle tout employé concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours d'une telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités ci-après prévues;
  - b) les employés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, département ou école, s'il y a lieu. Le choix des employés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du service;

5-6.05 (suite)

- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée;
- d) les vacances des employés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec la commission;
- e) la commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.

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

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

5-6.08 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède deux (2) semaines.

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

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

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

5-6.11      Sous réserve de la clause 5-6.03, l'employé dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour lui selon le tableau qui suit:

**TABLAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES**

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

- 5-6.12 Toutefois, tous les employés 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 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des stipulations supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les bénéfices d'un tel régime pour la durée de la présente convention.
- 5-6.13 L'employé absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.
- 5-6.14 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-7.00 **PERFECTIONNEMENT**
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement professionnel des employés.
- 5-7.02 Le perfectionnement des employés signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, à développer les habiletés et à modifier les habitudes de travail d'un employé, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- 5-7.03 Le perfectionnement des employés est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés.
- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de perfectionnement; tel comité est composé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- 5-7.05 La commission élabore ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement.
- 5-7.06 Lorsque la commission demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes établies par la commission, sur présentation d'un attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

- 5-7.07 Lorsque, suite à une demande d'un employé, la commission autorise celui-ci à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser ses frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.08 L'employé qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.09 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- a) que ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
  - b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
  - c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
  - d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.10 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la présente convention et ce, à compter du 1er juillet 1983, un montant égal à vingt-quatre dollars (24 \$) par employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.
- Pour l'année financière 1982-83, la clause 5-7.10 de la convention antérieure s'applique.
- 5-7.11 Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- \* 5-7.12 Malgré ce qui précède, la commission et le syndicat peuvent convenir, par un arrangement local au sens de l'article 11-3.00, de la mise sur pied d'un comité paritaire décisionnel pour les fins de l'application de l'article 5-7.00.
- 5-8.00 **RESPONSABILITÉ CIVILE**
- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

- 5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions ou, dans l'application de la clause 5-8.05, lors de l'exercice de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:
- a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
  - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
  - c) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.
- 5-8.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.
- 5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à un employé, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant qu'employé, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de l'employé. Dans le cas où l'employé détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne verse à l'employé que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.
- 5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un employé est appelé, lors de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers soins et/ou les premiers secours à un élève ou à un autre employé.
- 5-9.00 **CONGÉ SANS TRAITEMENT**
- 5-9.01 La commission peut accorder à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- Malgré ce qui précède, la commission accorde un congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint qui serait muté temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.01 (suite)

La commission peut également accorder à un employé régulier, un congé sans traitement à temps partiel, pour un motif qu'elle juge valable. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors dudit congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à l'employé visé, au prorata. Les modalités d'application du présent paragraphe sont déterminées par entente entre la commission et l'employé.

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

5-9.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-9.03 Durant son absence, l'ancienneté de l'employé est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la présente convention.

Durant son absence, l'employé peut participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la présente convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits régimes le permettent.

5-9.04 A son retour, l'employé est réintégré dans le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.

5-9.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom dudit employé.

5-9.06 L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de l'entrée en vigueur

6-1.01 Tout employé, à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, reçoit, dans les soixante (60) jours de cette date, confirmation du classement qu'il détenait au 1er avril 1983.

6-1.02 Cette confirmation est transmise par écrit.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03 Dès son embauchage, l'employé est classé selon le plan de classification.

6-1.04 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

6-1.05 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions.

6-1.06 Par la suite, il est informé, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

6-1.07 L'employé, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention. Tant que tel employé exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier paragraphe de la clause 9-1.03 a), soumettre valablement tout grief et en cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, le cas échéant, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

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

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan de classification.

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

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 6-1.07;
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public ou parapublic.

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

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

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

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

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

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

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

**Arbitrage**

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

-  
-  
-

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

\*\* Le premier président, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, voit à la répartition de tels griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique "mutatis mutandis".

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

**6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON**

**A l'embauchage**

- 6-2.01** L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.
- 6-2.02** L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe "I" pour chacune des classes d'emplois.
- 6-2.03** Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de cette classe d'emplois.
- 6-2.04** Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au plan de classification pour la classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.
  - b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de l'employé, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.
- 6-2.05** De même, un employé ayant achevé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

**Avancement d'échelon**

- 6-2.06** La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.
- Malgré toute disposition à l'effet contraire et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (6-2.13), d'une rétrogradation (6-2.15) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (6-2.11), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par l'employé.

6-2.06 (suite)

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-2.08, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

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

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

6-2.08 Sous réserve des dispositions de la clause 6-2.06, l'employé obtient le premier avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.09 Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de l'employé; l'avancement est accordé à moins que le rendement de l'employé soit insatisfaisant.

6-2.10 Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour ledit avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures en terme de scolarité aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12 Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

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

6-2.13 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

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

6-2.13 (suite)

- a) 1) Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

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

- ii) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

- c) dans le cas d'un employé dont le traitement est hors-échelle et qui le demeure:

- i) pour un employé des catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif, l'augmentation versée à l'employé est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:

- son traitement hors-échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu. Telle augmentation assure au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois à laquelle il est promu;

- ii) pour un employé de la catégorie des emplois de soutien manuel, l'augmentation versée à l'employé est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:

- son taux de traitement hors-échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu. Tel taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10 \$/heure.

**6-2.14 Lors d'une mutation**

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

**6-2.15 Lors d'une rétrogradation**

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

i) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;

ii) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) L'employé rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chaque paie de l'employé et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

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

**6-3.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

6-3.01 Les taux et échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

**6-4.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**6-4.01 Règle générale**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux clauses 6-4.02 et 6-4.03 et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

6-4.01 (suite)

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100$$

\*

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

6-4.02 Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitement des emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitement des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

6-4.03 Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitement des emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitement des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel, sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

---

\* 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.

**6-5.00 ÉPOQUE DE MAJORATION**

**6-5.01** 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 précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

**6-6.00 EMPLOYÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE**

**6-6.01** Les dispositions de l'article 6-4.00 portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un employé dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois. Un tel employé bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de son taux de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- a) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois n'excède pas son taux de traitement;
- b) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emplois; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordé à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

**6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

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

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

- 6-7.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-7.05.
- 6-7.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.
- 6-7.05 L'employé qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisir et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- 6-7.07 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si l'employé se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de l'employé en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-8.00 PRIMES

6-8.01 Primes de responsabilité

a) Prime de chef d'équipe

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

à compter du 2 avril 1983: 0,49\$/heure

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

b) Prime de responsabilité additionnelle

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

à compter du 2 avril 1983: 5,76\$/semaine

6-8.01 (suite)

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

à compter du 2 avril 1983: 0,47\$/heure

c) Prime de soudeur en tuyauterie

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

à compter du 2 avril 1983: 0,83\$/heure

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

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

à compter du 2 avril 1983: 5,84\$/semaine

e) Ajustement des primes de responsabilité

Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, les primes de responsabilité mentionnées à la présente clause sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,3 p. cent.

6-8.02

Autres primes

Prime de soir et prime de nuit

Prime de soir

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16h. et 24h., bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ pour chaque heure de travail de sa journée régulière. Cette prime est en vigueur à compter du 2 avril 1983 et elle demeure fixée à ce niveau pour toute la durée de la convention.

Prime de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24h. et 8h., bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ pour chaque heure de travail de sa journée régulière. Cette prime est en vigueur à compter du 2 avril 1983 et elle demeure fixée à ce niveau pour toute la durée de la convention.

**6-8.03 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 un employé, il continue de bénéficier des mêmes avantages que par le passé tant qu'il continue à occuper le même poste.

**6-8.04 Vérification des fournaises**

Sous réserve de la clause 8-3.05, la commission peut exiger d'un employé non résident qu'il procède à la vérification des fournaises, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit la somme de douze dollars (12 \$) pour chaque visite.

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

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

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

**6-9.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**

**6-9.01 Définitions**

Aux fins de 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 l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

6-9.01 (suite)

**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 l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

**2- Secteur V**

Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Apaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

**Secteur IV**

Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Némiscau, Inoucdjouac, Povungnituk.

**Secteur III**

Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort Georges, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau à l'exception des municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées au secteurs IV et V.

Le territoire de Parent et Saumaur, Clova, Casey et Lac Cooper.

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

**Secteur II**

Les municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville.

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

La municipalité scolaire des Iles.

**Secteur I**

Les municipalités scolaires de Chapais-Chibougamau, de Joutel-Matagami, de Quévillon, du Lac Témiscamingue et de la réserve de Waswanipi.

**Niveau des primes**

6-9.02 L'employé travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	<u>Avec dépendant(s)</u>	<u>Sans dépendant</u>
Secteur V	10 849 \$	6 154 \$
Secteur IV	9 195 \$	5 216 \$
Secteur III	7 071 \$	4 420 \$
Secteur II	5 618 \$	3 746 \$
Secteur I	4 545 \$	3 179 \$

6-9.03 L'employé 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 l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

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

**Autres bénéfices**

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

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
  - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants 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.

6-9.05 (suite)

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

6-9.06

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

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

6-9.07

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

- a) lors de la première affectation de l'employé;
- b) lors de la mise à pied par la commission; lors du rappel par l'employeur de l'employé qui avait été mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé;
- d) lors du bris de contrat, lors de la démission ou du décès de l'employé; 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 (1) an, sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études: dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-9.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions;

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

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

**6-9.08 Sorties**

La commission rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-9.01.

- a) pour les commissions scolaires du Nouveau-Québec, Crie, Kativik, du Littoral ainsi que le territoire s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre jusqu'à la limite de la commission scolaire du Littoral, y compris l'île d'Anticosti: trois (3) sorties par année, pour l'employé et ses dépendants;
- b) pour Gagnon, Fermont, Schefferville: trois (3) sorties par année pour l'employé et ses dépendants;
- c) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial: une (1) sortie par année pour l'employé et ses dépendants.

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

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

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

**6-9.09 Remboursement de dépenses de transit**

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

**6-9.10 Décès de l'employé**

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

**6-9.11 Transport de nourriture**

L'employé qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscou du secteur III et les réserves de Mistassini et Waswanipi, 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 ou plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

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

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

**6-9.12 Véhicule à la disposition des employés**

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

**Logement**

**6-9.13** Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'employé, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et les localités de Gagnon, Ferme, Schefferville et Joutel-Matagami, sont maintenus à leur niveau du 1er avril 1983.

**6-9.14 Prime de rétention**

La prime de rétention, équivalent à 8 p. cent du traitement annuel, est maintenue pour les employés travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier. Elle s'applique à toutes les catégories d'emplois et n'est plus conditionnelle à la détention d'un diplôme d'études collégiales.

### Dispositions des conventions collectives antérieures

6-9.15 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 6-9.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé à temps partiel prévus aux clauses 6-9.02 et 6-9.03;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-9.05, 6-9.06, 6-9.07 et 6-9.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-9.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-9.11.

La commission accepte de reconduire pour chaque employé qui en bénéficie au 1er avril 1983, les ententes concernant les commissions à titre de compensation pour le logement pour les territoires de la commission scolaire régionale du Golfe et des commissions scolaires Bersimis, Manicouagan et Tadoussac.

### 6-10.00 LOCATION ET PRÊTS DE SALLES

6-10.01 Lorsque la commission décide de confier des travaux à ses employés, en relation avec la location et prêt de salles, celui à qui la commission demande de s'en occuper en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré selon les dispositions qui suivent:

- a) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés:  
du 2 avril 1983 au 31 décembre 1983: 8,69\$/heure\*
- b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage:  
du 2 avril 1983 au 31 décembre 1983: 10,28\$/heure\*\*
- c) ces taux de traitement calculés conformément aux deux (2) alinéas précédents sont majorés de onze (11) p. cent pour tenir lieu des avantages sociaux notamment des congés fériés, du régime d'assurance-salaire et des congés-maladie; quant aux vacances, l'employé est sujet aux dispositions des lois applicables. S'il bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la présente convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent.

---

(\*) Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, le taux prévu est ajusté s'il y a lieu, au même niveau que le taux horaire applicable au gardien pour les périodes correspondantes.

(\*\*) Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, le taux prévu est ajusté s'il y a lieu, de façon à équivaloir à la moyenne des taux horaires applicables au concierge (9275 m<sup>2</sup> et plus) et au concierge (moins de 9275 m<sup>2</sup>) pour les périodes correspondantes.

- 6-10.02 La réclamation, dûment signée par l'employé et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.
- 6-10.03 Toutefois, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission et le syndicat peuvent convenir de dispositions relatives à la location et au prêt de salles, telles dispositions constituant un arrangement local au sens de l'article 11-3.00.
- A défaut d'entente dans le délai imparti, les dispositions prévues à la clause 6-10.01 s'appliquent.
- 6-11.00 **VERSEMENT DE LA PAIE**
- 6-11.01 La paie de l'employé lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 6-11.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:
- a) le nom de la commission;
  - b) les nom et prénom de l'employé;
  - c) l'identification de l'emploi;
  - d) le nombre d'heures payées au taux normal;
  - e) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  - f) le traitement brut et le traitement net;
  - g) les primes;
  - h) la cotisation syndicale;
  - i) les retenues pour fins d'impôts;
  - j) les cotisations au fonds de pension, s'il y a lieu;
  - k) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
  - l) la cotisation d'assurance-chômage;
  - m) la période concernée;
  - n) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
  - o) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention;
  - p) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention;
  - q) d'autres renseignements convenus localement entre la commission et le syndicat.

- 6-11.03 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 6-11.01 et 6-11.02. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent article s'appliquent.
- Les parties peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-11.01.
- 6-11.04 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec l'employé et le syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un employé ne se voit jamais déduire plus de dix pour cent (10 p. cent) de son traitement brut par paie.
- 6-11.05 Dans le cas où, suite à une erreur imputable à la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un employé à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de l'employé concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.06 a) La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.
- b) La commission remet ou expédie à l'employé, dans les trente (30) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.
- 6-11.07 La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 6-11.08 La commission indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

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

7-1.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour un employé, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ces cas, les clauses 6-1.04, 6-1.05 et 6-1.06 s'appliquent.

À défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.04, 6-1.08 et 6-1.09.

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

- \*\* a) elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers qui ont demandé une mutation ou une rétrogradation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle, selon l'ordre d'ancienneté.

Telle demande écrite de mutation ou de rétrogradation peut être déposée auprès de l'employeur en tout temps par les personnes désirant être candidates et peut indiquer la nature du poste et le lieu physique désirés;

- \*\* b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant, soit, dans la même classe d'emplois, parmi les employés réguliers permanents en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention, soit parmi les employés réguliers permanents bénéficiant d'un droit de retour à leur classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.12, le tout à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Le poste est offert par ordre d'ancienneté mais la personne possédant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.15;

- \*\* c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers permanents en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle, selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que tel mouvement ne constitue pas une promotion. Si tel mouvement constitue une rétrogradation pour l'employé, ce dernier bénéficie alors des dispositions de la clause 7-3.12. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.15;

7-1.03 (suite)

- \*\* d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion. En même temps, la commission s'adresse à l'ensemble des employés régis par la présente convention par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de l'avis par affichage est en même temps transmise au syndicat.

Dans ces cas, la commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui qui possède le plus d'ancienneté à sa commission.

- \*\* Si le candidat choisi par application du présent paragraphe d) est un employé de la commission, le poste laissé ainsi vacant est comblé selon les dispositions des paragraphes a) à f) de la présente clause à l'exclusion de l'affichage prévu au présent paragraphe d). Cependant le poste ainsi laissé vacant ne sera affiché que s'il y a défaut de l'avoir comblé selon les dispositions prévues à la phrase qui précède.

- \*\* e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle comble le poste en choisissant, parmi son personnel de gérance en disponibilité en vertu et au sens du document régissant ses conditions de travail, la personne qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, pourvu que tel mouvement ne constitue pas une promotion;

- \*\* f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer, du secteur de l'éducation, une personne en disponibilité du personnel de soutien ou un gérant en disponibilité en vertu et au sens du document régissant ses conditions de travail, à la condition qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par elle, pourvu que tel mouvement ne constitue pas une promotion;

- \*\* g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers mis à pied, possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par elle, selon l'ordre d'ancienneté, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;

- \*\* h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission choisit, parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai, celui qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées. Telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;

7-1.03 (suite)

\*\*

- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), la commission peut offrir le poste à un autre candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à cette clause.

Si le candidat choisi par application du présent paragraphe c) est un employé de la commission, le poste laissé ainsi vacant est comblé selon les dispositions des paragraphes a) à e) de la présente clause à l'exclusion de l'affichage prévu au présent paragraphe c). Cependant le poste ainsi laissé vacant ne sera affiché que s'il y a défaut de l'avoir comblé selon les dispositions prévues à la phrase qui précède.

7-1.04

L'avis prévu à la clause 7-1.03 c) comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Tout employé intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission; tout tel employé peut aussi obtenir du responsable à qui sa candidature doit être transmise et ce, à titre indicatif, toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir.

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

7-1.05

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir de nouvelles listes.

7-1.06

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

7-1.07

Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.08

Par exception aux dispositions de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les employés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises en regard de la classe d'emplois qu'ils détiennent.

- 7-1.09 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.
- 7-1.10 L'employé régulier qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.
- Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il jouissait avant son affectation temporaire.
- 7-1.11 En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.
- L'employé promu à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de sa promotion.
- L'application des paragraphes précédents, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la dite promotion. Un employé peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.
- Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions des paragraphes précédents, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste.
- 7-1.12 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.
- \*\* 7-1.13 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle doit, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'un ou plusieurs de ses employés de soutien en disponibilité, couverts ou non.
- A défaut, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes.
- \*\* 7-1.14 Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, réaffecter un employé d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur du même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.13. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

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

Toutefois, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à l'employé si son poste est aboli conformément aux dispositions dudit article.

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

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

\*\* La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné au 2e et 3e paragraphe de la clause 2-1.01 e), excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail, d'une même année.

\*\* Dans le cas du personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné au 2e et 3e paragraphe de la clause 2-1.01 e), la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière. Pendant cette dernière période (du 15 décembre au 15 janvier), tel employé bénéficie néanmoins des jours chômés et payés auxquels il a droit en vertu de l'article 5-2.00.

7-2.03 La commission informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de leur mise à pied temporaire au moins un (1) mois avant la date effective de telle mise à pied et les avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.04 Sous réserve des dispositions du premier paragraphe de la clause 7-1.13, tout employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

7-2.05 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, il est convenu que l'employé reprend son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire, telle qu'établie à la clause 7-2.02.

- 7-2.06 En outre, un tel employé mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes:
- a) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle au cours de sa période de service actif;
  - b) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

### 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-3.01 La commission ne peut effectuer de réduction de personnel qu'une (1) fois par année financière, à une date qu'elle détermine.

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

\*\*

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

7-3.02 Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une réduction de personnel à l'intérieur d'une classe d'emplois, elle avise le syndicat:

- a) de l'identification du ou des poste(s) à abolir;
- b) du nom et du statut du titulaire du ou des poste(s) à abolir;
- c) de la date prévue de cette réduction de personnel et le consulte sur le bien-fondé de cette mesure au moins quarante-cinq (45) jours précédant ladite date dans le cas du premier paragraphe de la clause 7-3.01 et, dans les trent et e30) jours de ladite date, dans le cas du deuxième paragraphe de la clause 7-3.01.

7-3.03 Lorsque la commission a décidé de procéder à une réduction de personnel, elle procède ainsi qu'il suit:

- a) elle abolit le(s) poste(s) visé(s) par la réduction de personnel;
- b) elle effectue les mouvements de personnel résultant de la réduction de personnel et de l'abolition de poste(s), conformément aux clauses 7-3.04 à 7-3.13 inclusivement.

7-3.04 L'employé dont le poste est aboli reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours à cet effet.

- 7-3.05 L'employé dont le poste est aboli est, selon son statut, soit réaffecté dans un autre poste, soit mis à pied, soit mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.
- \*\* 7-3.06 A) Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé dont le poste est aboli:
- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date d'abolition de son poste;
  - b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent, il doit choisir entre:
    - 1- s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois que la commission entend combler, d'être réaffecté audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a), b) et c) de la clause 7-1.03;
    - ou
    - 2- de déplacer un employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
    - 3- à défaut, il est mis à pied à compter de la date de l'abolition de son poste.
  - c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent, il doit choisir entre:
    - 1- s'il existe un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois, que la commission entend combler, d'être réaffecté audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
    - ou
    - 2- de déplacer un employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, occupant un poste à temps plein, qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
    - 3- à défaut, il doit choisir entre:
      - . soit d'être réaffecté dans un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois, et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
      - . soit de déplacer un employé non permanent de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, occupant un poste à temps plein, qui possède moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois;
    - 4- à défaut, il est mis en disponibilité.

- \*\* 7-3.06 B) Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé qui est déplacé:
- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de son déplacement;
  - b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent, il doit choisir entre:
    - 1- s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois que la commission entend combler, d'être réaffecté audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a), b) et c) de la clause 7-1.03;
    - ou
    - 2- de déplacer l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
    - 3- à défaut, il est mis à pied à compter de la date de son déplacement.
  - c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent, il doit choisir entre:
    - 1- s'il existe un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois, que la commission entend combler, d'être réaffecté audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
    - ou
    - 2- de déplacer l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, occupant un poste à temps plein, qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
    - 3- à défaut, il doit choisir entre:
      - . soit d'être réaffecté dans un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois, et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
      - . soit de déplacer l'employé non permanent de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, occupant un poste à temps plein et qui possède le moins d'ancienneté dans une classe d'emplois.
    - 4- à défaut, il est mis en disponibilité.
- \*\* C) Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions de la présente clause ou du présent article, l'employé concerné doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

- 7-3.07
- a) Tout employé qui, par application de la clause 7-3.06, a le choix de déplacer un autre employé, doit communiquer sa décision à la commission, par écrit, dans les trois (3) jours de la réception de l'avis de la commission lui indiquant l'identité de l'employé ou des employés qu'il peut déplacer.
  - b) Tout employé régulier qui, suite à une réduction de personnel et à tous mouvements de personnel en résultant est mis à pied ou mis en disponibilité reçoit un préavis écrit d'au moins un (1) mois avant la date effective de sa mise à pied, ou selon le cas, de sa mise en disponibilité.
  - c) L'employé à l'essai dont l'emploi prend fin conformément à la clause 7-3.06 a) reçoit un préavis écrit d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

7-3.08 Un employé ne peut, par application de la clause 7-3.06, en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

\*\*

7-3.09 Malgré toute disposition contraire, aux fins d'application de la clause 7-3.06, si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de telles exigences et ensuite de l'ancienneté.

7-3.10 Seul un employé détenant un poste au sens de la clause 1-2.20 peut être déplacé par application de la clause 7-3.06.

En aucun cas l'application des dispositions de la clause 7-3.06 ne peut entraîner de promotion.

\*\*

Si par application de la clause 7-3.06, un employé occupant un poste à temps partiel déplace un employé occupant un poste à temps plein, il acquiert sa permanence s'il a au moins deux (2) années de service actif. Par exception, et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre d'employé à temps partiel.

7-3.11 Dans le cas où un employé permanent occupe, dans le cadre de la clause 7-3.06, un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou dans le cas où un employé permanent occupe, dans le cadre de la clause 7-3.06, un poste à temps plein à caractère cyclique ou saisonnier, il bénéficie de la protection salariale suivante:

Il conserve la rémunération établie sur la base 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 l'employé progresse.

**BR** 7-3.12 L'employé régulier permanent qui a été rétrogradé par application des clauses 7-1.03 c) ou 7-3.06 ou 7-3.15 de la présente convention ou de la clause 7-3.14 de la convention 1979-82, ou qui a été réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail en vertu de la clause 7-3.14 de la convention 1979-82 ou de la clause 7-3.15 de la présente, se voit maintenir sa classe d'emplois, son traitement, et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant que la commission décide de combler ou à un poste nouvellement créé dans sa classe d'emplois conformément aux clauses 7-1.01 et suivantes.

Advenant le refus de l'employé d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au paragraphe précédent, il perd alors tous les bénéfices de la présente clause; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévue à la clause 6-2.15 lui sont alors applicables.

**\*\*** 7-3.13 Un employé régulier permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

**\*\*** Aux fins d'application de l'article 7-3.00, 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. Le syndicat doit informer la commission, par écrit, de son choix dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention. A défaut d'un tel avis, localité signifie le territoire de la commission.

**\*\*** La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition de la localité.

#### 7-3.14 Mesures visant à réduire le nombre d'employés en disponibilité

##### A) Prérétraite

**\*\*** Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de prérétraite en tenant compte des modalités suivantes:

1- ce congé de prérétraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la présente convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles;

2- ce congé de prérétraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;

---

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

**BR** 15 mars 1985

7-3.14 (suite)

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

7-3.14 B) Prime de séparation

\*\*

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

La commission peut également accorder une prime de séparation à un employé régulier permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas l'employé concerné perd sa permanence.

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

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

C) Transfert de la permanence

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, lorsqu'un employé qui n'est pas en disponibilité est engagé par une autre commission et que sa démission permet la réaffectation d'un employé en disponibilité, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-annuel non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

7-3.14 (suite)

**D) Prime de relocalisation volontaire**

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

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

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

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

- E)** Dans les soixante (60) jours de la date déterminée par la commission pour réduire son personnel, selon les dispositions du 1er paragraphe de la clause 7-3.01, une personne en disponibilité référée par le bureau régional de placement peut déplacer dans sa classe d'emplois un employé non permanent de la commission. L'employé ainsi déplacé reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de son déplacement et bénéficie alors des dispositions applicables pour un employé non permanent prévues à la clause 7-3.06. La personne en disponibilité ainsi référée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste de l'employé qu'elle déplace. Le cas échéant, la personne en disponibilité bénéficie des dispositions de la clause 7-3.11.

● **F) Congé sabbatique à traitement différé**

La commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à un employé régulier permanent non en disponibilité en tenant compte des modalités suivantes:

- 1° ce congé sabbatique à traitement différé doit permettre l'utilisation d'un employé en disponibilité;
- 2° ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier permanent de bénéficier de son traitement de un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une des années étant prise en congé;
- 3° l'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission;
- 4° la commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe XVI.

7-3.14 (suite)

● G) Retraite anticipée

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission peut accorder une retraite anticipée à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1° cette mesure doit permettre de réduire les mises en disponibilité;
- 2° cette mesure a pour effet de permettre à l'employé régulier permanent de bénéficier d'une retraite anticipée d'une durée maximale de trois (3) ans;
- 3° durant cette période de trois (3) ans ou moins, le coût de la prestation de retraite et de l'exonération de cotisation au régime de retraite est défrayé par la commission;
- 4° l'octroi de la retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission;

7-3.15 Droits et obligations de l'employé

- a) Tout employé en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps plein dans sa commission ou chez un autre employeur du secteur de l'éducation 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.

Le cas échéant, il bénéficie des dispositions prévues pour lui aux clauses 7-3.11 et 7-3.12.

Le défaut pour un employé d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constituée, à toutes fins que de droit, une démission de sa part.

● 8 novembre 1983

7-3.15 (suite)

- b) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- c) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- d) Lorsque l'employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission ou chez un autre employeur du secteur de l'éducation en vertu de la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- e) Lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-maladie non monnayables, son échelon et sa date d'avancement d'échelon.

\*\*

- f) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la classe d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cet employé à la date de sa mise en disponibilité. Telle assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

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

- g) L'employé régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une réduction de personnel, demeure inscrit sur les listes du bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de dix (10) jours de telle offre écrite d'engagement. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'engagement, son nom est rayé des listes du bureau régional de placement.
- h) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- i) L'employé relocalisé par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.14 ou du paragraphe g) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de l'employeur du secteur de l'éducation qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "VII" aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions du paragraphe D) de la clause 7-3.14, l'employé a droit à:

7-3.15 (suite)

- 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.

j) L'employé 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. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est réputé avoir démissionné.

7-3.16

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.

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

**OBLIGATIONS DE LA COMMISSION**

7-3.17

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

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

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

7-3.18

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

7-3.18 (suite)

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

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

7-3.19 Intégration des commissions scolaires

- a) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la présente entente sont maintenus auprès de la nouvelle commission.
- b) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions) une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la présente convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion d'une telle entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de l'entente mentionnée au paragraphe a) précédent, à la conclusion d'une convention collective de travail et entraîne par conséquent, au moment de la conclusion d'une telle entente ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu en application du paragraphe suivant, une renonciation à l'exercice des recours prévus aux articles 45 et 46 du Code du travail.
- c) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe b) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. Le conseil d'arbitrage a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe b); le conseil d'arbitrage pourra également, s'il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs au jour de l'intégration à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- d) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents 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 mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents.

- e) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

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

7-4.02 L'employé régulier victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, doit être déplacé de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de la clause 7-4.01.

7-4.03 La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à un employé qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

7-5.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les employés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'un employé régulier.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un ou l'autre des postes des classes d'emplois prévues au plan de classification pour le compte de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

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

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

8-1.02 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail;
- d) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'accident ou d'invalidité autres qu'une maladie industrielle ou un accident de travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la présente convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales. Toutefois, s'il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et s'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- g) lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
- h) lorsqu'il est en congé conformément à l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

- 8-1.03 L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la présente convention;
  - b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
  - c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'invalidité ou d'accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.
- 8-1.04 Un employé régulier perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:
- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
  - b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à la clause 8-1.03 b);
  - c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 8-1.05 La commission reconnaît à tout employé à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 1er avril 1983 par application de l'article 8-1.00 de la convention 1979-82.
- 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 de chaque employé telle que reconnue au paragraphe précédent.
- 8-1.06 La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou la transmet à chaque employé.
- \* 8-1.07 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00.
- 8-1.08 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste.
- 8-1.09 Au plus tard le 31 août de chaque année, à compter de l'année 1983, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin de la même année et copie est transmise au syndicat.

- 8-1.10 Les dispositions prévues aux clauses 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet copie au syndicat.
- 8-1.12 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01 **Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 **Catégorie des emplois de soutien manuel**
- La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75h).
- 8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.04 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission ne sera cependant pas tenue de maintenir pour un employé un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.
- 8-2.05 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

- 8-2.06 L'employé a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.07 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 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 de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- Lors de la confection du rôle d'arbitrage, 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 doit rétablir les anciens horaires et rémunérer les employés au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.
- A moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.
- 8-2.09 Dans le cas où la convention antérieure, ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-76, aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.
- 8-3.00 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**
- 8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.
- 8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

8-3.04 Le temps supplémentaire effectué par un employé est rémunéré selon les 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 et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- 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.

8-3.05 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail en temps supplémentaire lorsqu'il en est requis si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple, ou il est rémunéré au taux de temps supplémentaire prévu à la clause 8-3.04 pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.07 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-3.08 L'employé qui le désire pourra bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en temps supplémentaire, d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans les cas prévus au sous-paragraphe a) ou au sous-paragraphe b) de la clause 8-3.04, ou d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans le cas du sous-paragraphe c) de ladite clause 8-3.04.

Si l'employé choisit de bénéficier d'un congé tel que prévu au paragraphe précédent, tel congé se prend à un moment qui convient à l'employé et au supérieur immédiat.

8-4.00 **MESURES DISCIPLINAIRES**

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

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

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

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

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

8-4.03 Sous réserve de la clause 8-4.02, dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

8-4.04 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

8-4.05 L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette suspension, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de l'employé, que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 8-4.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.
- 8-5.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.

- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de santé et sécurité adéquates.
- 8-6.00 **VÊTEMENTS ET UNIFORMES**
- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à l'employé tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port.
- 8-6.02 Les uniformes, vêtements spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes, vêtements spéciaux et chaussures de sécurité fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

\*\* CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, D'ARBITRAGE SOMMAIRE ET MÉSENTENTE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de son substitut. Lors de l'incapacité d'agir du délégué syndical ou de son substitut ou en leur absence, un représentant syndical peut accompagner l'employé si celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

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

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

a) 1ère étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

A la demande écrite de la commission ou du syndicat, le(s) représentant(s) du syndicat, accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et le(s) représentant(s) de la commission doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception. Dans le cas d'un grief collectif, un seul plaignant peut participer à la rencontre.

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

Afin de participer à une telle rencontre, un maximum de trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé. Tel écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

b) 2ième étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

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

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. 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'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Tel avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis et ce, sans préjudice.

Toute erreur de forme dans l'écrit du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

**\*\* 9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

**\*\* 9-2.01** Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-1.03 a), donner un avis écrit à cet effet au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Tel avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé.

Toutefois, le syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage, en la manière prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis soit par télégramme, télécopieur ou téléscripneur et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

N.B. - Adresse du premier président: Greffe des tribunaux d'arbitrage  
Secteur de l'Éducation  
900, Édifice Place d'Youville  
Suite 230  
Québec, QC.  
G1R 3P7

\*\* 9-2.02 Pour la durée de la présente convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un tribunal d'arbitrage formé d'un arbitre unique choisi parmi les personnes suivantes:

1- premier président,

2- Toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par un tribunal d'arbitrage composé de trois membres et présidé par l'une des personnes ci-haut nommées, si lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère indique son intention à cet effet au premier président et aux autres parties.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 1979-82, et soumis à l'arbitrage après la fin desdits effets à l'intérieur des délais prévus à la convention collective 1979-82, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de ladite convention. Il est de plus convenu que le premier président nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir comme premier président pour les griefs soumis dans le cadre du paragraphe précédent.

\*\* 9-2.03 Le tribunal d'arbitrage de trois membres à qui est référé un grief est formé d'un président, d'un arbitre syndical nommé par la Centrale et d'un arbitre patronal nommé conjointement par la Fédération et le Ministère.

Tout arbitre patronal ou syndical ainsi nommé est réputé habile à siéger, quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

\*\* 9-2.04 Dès sa nomination, le premier président, 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 présente convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre unique ou président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la présente convention. Par la suite, le président reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou les mêmes engagements sur l'honneur des deux autres membres du tribunal qu'il préside.

- \*\* 9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération, au Ministère et à la commission concernée.
- \*\* 9-2.06 Le premier président ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité du premier président:
- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants des parties à l'entente nationale;
  - b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un président ou un arbitre unique selon le cas.
  - c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
  - d) réfère tout grief devant un arbitre unique ou un tribunal de trois membres conformément à la clause 9-2.02 ou à l'article 9-3.00.
- Le greffe en avise les arbitres uniques, les personnes nommées sur les tribunaux de trois membres, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure d'arbitrage sommaire prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.
- \*\* 9-2.07 S'il y a lieu, dans les trente (30) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale communique au greffe le nom d'un arbitre syndical de son choix et la Fédération et le Ministère le nom d'un arbitre patronal de leur choix.
- \*\* 9-2.08 Par la suite, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage de trois membres fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les arbitres patronal et syndical, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. Le président fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les arbitres.
- \*\* 9-2.09 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- \*\* 9-2.10 Si un arbitre patronal ou syndical n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office le jour de l'audition.
- \*\* 9-2.11 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

- \*\* 9-2.12** En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- \*\* 9-2.13** Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- \*\* 9-2.14** Le président du tribunal d'arbitrage de trois membres peut délibérer en l'absence d'un arbitre à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.
- \*\* 9-2.15**
- a) Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
  - b) Le premier président ne peut confier un grief à un arbitre unique ou à un président qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.
  - c) Le paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'un président qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence pour fins de signature et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par un arbitre patronal ou syndical.
- \*\* 9-2.16**
- a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée par l'arbitre unique, ou lorsqu'il s'agit d'un tribunal de trois membres par ceux qui y concourent.
- Dans ce dernier cas, tout membre dissident sur la sentence ou partie de celle-ci peut faire un rapport distinct. La sentence du tribunal d'arbitrage est constituée d'une décision majoritaire ou unanime.
- b) L'arbitre unique dépose l'original signé de la sentence au greffe. Le président d'un tribunal d'arbitrage de trois membres fait de même. Le greffier, sous la responsabilité du président en cause ou du premier président se charge de recueillir la signature des deux autres membres du tribunal d'arbitrage.
  - c) Le greffe, sous la responsabilité du président ou de l'arbitre unique en cause, ou du premier président, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom du tribunal deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

- \*\* 9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal d'arbitrage peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que le tribunal en décide autrement dans le dispositif de la sentence.
- \*\* 9-2.18 Le tribunal d'arbitrage ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- \*\* 9-2.19 Subordonnement aux articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, tout grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils lui donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- \*\* 9-2.20 Le tribunal d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- \*\* 9-2.21 Le premier président choisit le greffier en chef.
- Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.
- \*\* 9-2.22 Les frais et honoraires des arbitres uniques ou des présidents et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.
- \*\* 9-2.23 Les arbitres patronaux et syndicaux sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par ceux qu'ils représentent.
- \*\* 9-2.24 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.
- S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par le sténographe au tribunal d'arbitrage, avant le début du délibéré.

- \*\* 9-2.25 Le président du tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique communiqué ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause. A la demande d'une partie, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage peut assigner un témoin conformément au Code du travail.
- \*\* 9-3.00 **ARBITRAGE SOMMAIRE**
- \*\* 9-3.01 Est référé à l'arbitrage sommaire, aux termes du présent article, tout grief sur lequel la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour le référer à la procédure ci-après décrite:
- Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant telle entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être inclus dans la même missive que l'avis d'arbitrage, ledit avis conjoint doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage pour audition.
- A défaut par la commission scolaire et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à l'arbitrage sommaire, la commission scolaire ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet.
- Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage pour audition.
- \*\* 9-3.02 Tout grief à l'égard duquel le syndicat et la commission n'ont pas exprimé leur intention de le référer à la présente procédure sommaire d'arbitrage, conformément à la clause 9-3.01, est référé à un tribunal d'arbitrage dans le cadre de l'article 9-2.00 de la présente convention collective.
- \*\* 9-3.03 Tout grief référé à l'arbitrage sommaire, conformément au présent article, est entendu par un arbitre unique dont le nom apparaît à la liste de la clause 9-2.02 de la présente convention collective.
- \*\* 9-3.04 L'arbitre unique à qui est référé un grief, conformément à la procédure prévue au présent article, doit entendre le grief de toute urgence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.
- \*\* 9-3.05 L'arbitre unique doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

\*\* 9-3.06 La sentence de l'arbitre unique doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Telle sentence ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique mû entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clause.

\*\* 9-3.07 Les dispositions de l'article 9-2.00 de la présente convention collective s'appliquent "mutatis mutandis" dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage prévue au présent article, à l'exception des dispositions des clauses suivantes qui ne s'appliquent pas:

9-2.03	9-2.14
9-2.07	9-2.15 a)
9-2.10	9-2.16 a)
9-2.12	9-2.24

9-4.00 **MÉSSENTENTE**

\*\* 9-4.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.14, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au comité de relations de travail prévu à l'article 4-1.00 de la présente convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS

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

10-1.01 Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous juridiction de la commission:

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

Leur rémunération est établie comme suit:

1. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée\*, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il est sujet aux dispositions des lois applicables;
2. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il est sujet aux dispositions des lois applicables;
3. malgré les dispositions contenues aux paragraphes 1. et 2. précédents, si l'employé visé par l'application de la présente clause bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la présente convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;
4. cependant, l'employé qui est appelé à effectuer dans le cadre des cours d'éducation des adultes un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu en 1. et 2.

---

\* Taux horaire moyen: taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

10-1.01 (suite)

5. malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.02

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

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

10-1.03

Sous réserve de l'utilisation des services d'un ou plusieurs de ses employés en disponibilité ou des personnes en disponibilité à son emploi, la priorité est accordée aux employés, couverts par la présente convention, qui répondent aux exigences requises.

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

- d'abord aux employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- ensuite, aux employés qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- enfin, à un autre employé répondant aux exigences requises.

Si le cumul des heures requises pour le travail à accomplir et des heures de la semaine de travail excède pour un employé la durée de la semaine normale de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent, la priorité prévue à la présente clause ne s'applique pas à cet employé.

10-1.04

Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes et qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

- 10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué dans un délai maximum de un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.
- 10-1.06 Lorsqu'un employé est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions prévues à l'article 6-10.00 pour la location et prêt de salles s'appliquent.
- 10-1.07 L'article 3-6.00 s'applique à tout employé couvert par le présent article.
- 10-1.08 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.
- \*\* 10-2.00 **POUR L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE, LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE ET L'EMPLOYÉ DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE.**
- \*\* 10-2.01 L'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que pour la méthode de calcul de la rémunération, établie ci-après, ainsi que de la clause 10-2.02.
1. dans le cas d'un surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée\*, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente;
  - \*\* 2. dans le cas du personnel de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente;
  3. dans le cas du personnel d'un service de garde en milieu scolaire: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe XII, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente.

---

\* Taux horaire moyen: taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

10-2.02 L'article 8-6.00, ainsi que les clauses 10-1.05, 10-1.07 et 10-1.08 s'appliquent à l'employé visé par la clause 10-2.01.

De plus, lors d'une mise à pied d'un employé visé par la clause 10-2.01, la commission procède ainsi qu'il suit:

- a) lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire, elle procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi;
- b) en cas de rappel, elle procède par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ces employés mis à pied, ou mis à pied temporairement, depuis moins de six (6) mois.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à la procédure de mise à pied ou à la mise à pied temporaire des employés visés à la présente clause.

10-2.03 Cependant, l'employé de cafétéria occupant un poste à temps plein, ou à temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaine, et qui est à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut et bénéficie des dispositions de la convention suivant tel statut.

Il en est de même pour l'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention qui, quoique travaillant dix (10) heures ou moins par semaine détenait, en date de la signature de la convention collective 79-82, un poste au sens de la convention 75-79, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi depuis cette date; ces employés qui détenaient un poste et un statut d'employés à temps partiel les conservent, sous réserve du chapitre 7-0.00.

**CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

**11-1.00 DÉPÔTS A UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.

11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

11-1.05 Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

11-1.06 La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

**11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION**

11-2.01 La partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime le texte de la présente convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date d'entrée en vigueur, et en rend un exemplaire disponible pour chaque employé de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification.

11-2.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les employés et syndicats concernés.

11-2.03 Tous les délais prévus à la présente convention relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la présente convention en nombre suffisant pour ses membres.

- 11-2.04 Aux fins d'application des clauses 6-1.10, 11-2.01 et 11-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, du nombre exact d'exemplaires de la présente convention suffisant pour ses membres.
- 11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX
- 11-3.01 Les clauses spécifiquement identifiées à cet effet peuvent être remplacées, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure prévue ci-après.
- 11-3.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-3.03 A défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention le prévoit, les dispositions de la présente convention s'appliquent.
- 11-3.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.
- 11-3.05 Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention. Les parties peuvent par entente, prolonger ce délai;
  - b) elle doit être par écrit;
  - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
  - d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
  - e) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
  - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au 2 avril 1983 et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la présente convention.

- 11-3.06 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.
- 11-3.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Toute entente doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-3.05.
- 11-3.08 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de trois (3) employés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-4.00 **ANNEXES**
- \*\* 11-4.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention, sauf les annexes numéro V, XIV et XV.
- 11-5.00 **INTERPRÉTATION DES TEXTES**
- 11-5.01 Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention.
- 11-5.02 Le Ministère et la Fédération d'une part, et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale d'autre part, conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la présente convention.
- \*\* 11-5.03 La partie patronale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère, conviennent que dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la présente convention, la Fédération et le Ministère prennent à leur charge toutes telles obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.
- 11-6.00 **ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION**
- 11-6.01 La présente convention entre en vigueur le 2 avril 1983, n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire et se termine le 31 décembre 1985.
- 11-6.02 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la présente convention remplace toute convention antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-6.03 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

ANNEXE I

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT

1- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

1-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSES            Technicien en audio-visuel  
                         Technicien en documentation  
                         Technicien en écriture Braille  
                         Technicien en loisirs  
                         Technicien en psychométrie

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	9,32
02	9,68
03	10,04
04	10,40
05	10,79
06	11,17
07	11,57
08	12,03
09	12,48
10	12,94
11	13,41
12	13,91

CLASSE            Infirmier

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	10,61
02	10,93
03	11,23
04	11,56
05	11,91
06	12,24
07	12,59
08	12,95
09	13,33
10	13,71
11	14,12
12	14,52

- CLASSES
- Technicien de l'aide sociale
  - Technicien de travaux pratiques
  - Technicien en administration
  - Technicien en arts graphiques
  - Technicien en électronique
  - Technicien en formation professionnelle
  - Technicien en génie civil
  - Technicien en organisation scolaire
  - Technicien en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX
	<u>83-04-02</u>
	\$
01	9,48
02	9,83
03	10,21
04	10,60
05	10,99
06	11,40
07	11,86
08	12,31
09	12,78
10	13,25
11	13,75
12	14,29

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX
	<u>83-04-02</u>
	\$
01	10,51
02	10,84
03	11,15
04	11,46
05	11,80
06	12,17
07	12,49
08	12,84
09	13,20
10	13,59
11	14,02
12	14,41

CLASSE           Technicien en éducation spécialisée

Semaine:           35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	10,28
02	10,58
03	10,87
04	11,17
05	11,53
06	11,86
07	12,18
08	12,54
09	12,89
10	13,26
11	13,65
12	14,04

CLASSE           Technicien en informatique

Semaine:           35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	10,41
02	10,79
03	11,16
04	11,56
05	11,96
06	12,41
07	12,84
08	13,32
09	13,78
10	14,28
11	14,81
12	15,35

CLASSE            Technicien en informatique classe principale

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	12,88
02	13,32
03	13,75
04	14,25
05	14,74
06	15,24
07	15,80
08	16,35
09	16,93

1-2 Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique

CLASSE Aide médical

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,23
02	8,50
03	8,77
04	9,05
05	9,35
06	9,69
07	9,99
08	10,32
09	10,67
10	11,00
11	11,40
12	11,82

CLASSE Appareteur

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,15
02	8,36
03	8,56
04	8,80
05	9,03
06	9,26
07	9,48

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX
	<u>83-04-02</u>
	\$
01	8,15
02	8,41
03	8,71
04	8,96
05	9,27
06	9,57
07	9,89
08	10,20
09	10,54
10	10,87

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX
	<u>83-04-02</u>
	\$
01	8,71
02	9,00
03	9,28
04	9,59
05	9,92
06	10,24
07	10,59
08	10,94
09	11,31
10	11,71

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,25
02	8,51
03	8,77
04	9,05
05	9,34
06	9,67
07	9,96
08	10,28
09	10,60

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	9,67
02	9,98
03	10,28
04	10,61
05	10,94
06	11,28
07	11,65

CLASSE            Opérateur en informatique classe II

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,25
02	8,49
03	8,72
04	8,95
05	9,21
06	9,44
07	9,72

CLASSE            Opérateur en informatique classe I

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	9,08
02	9,44
03	9,75
04	10,12
05	10,48
06	10,90
07	11,29
08	11,73

CLASSE            Opérateur en informatique classe principale

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	11,73
02	12,11
03	12,54
04	12,95
05	13,40
06	13,85
07	14,32

CLASSE            Photographe

Semaine:            35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,15
02	8,41
03	8,71
04	9,00
05	9,28
06	9,59
07	9,93
08	10,23
09	10,59

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

10,68

CLASSES Surveillant d'élèves  
Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01	8,23
02	8,47
03	8,72
04	8,95
05	9,22
06	9,48

CLASSE Taxidermiste\*

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01	8,39
02	8,69
03	8,93
04	9,21
05	9,50
06	9,80
07	10,10
08	10,41
09	10,74

---

\* Classe exclusive à la CSR Vaudreuil-Soulanges

11- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSES - Acheteur  
- Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX 83-04-02
	\$
01	10,99
02	11,34
03	11,72
04	12,09
05	12,48
06	12,84

CLASSE Agent de bureau classe 11

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX 83-04-02
	\$
01	8,12
02	8,32
03	8,54

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX 83-04-02
	\$
01	8,65
02	8,95
03	9,27
04	9,57
05	9,92
06	10,27
07	10,66

CLASSE      Auxiliaire de bureau

Semaine:      35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

8,04

CLASSE      Auxiliaire en informatique

Semaine:      35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01

8,12

02

8,33

03

8,56

04

8,82

CLASSE      Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine:      35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01

9,34

02

9,68

03

9,99

04

10,32

05

10,67

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,12
02	8,33
03	8,55
04	8,77
05	9,02

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,96
02	9,27
03	9,58
04	9,92
05	10,24
06	10,60
07	10,95

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	10,94
02	11,32
03	11,72
04	12,09
05	12,49
06	12,91
07	13,34

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01	8,12
02	8,33
03	8,56
04	8,82
05	9,05
06	9,29
07	9,54
08	9,81

CLASSE Secrétaire d'école senior

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01	9,09
02	9,36
03	9,69
04	9,99
05	10,31

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01	9,44
02	9,77
03	10,11
04	10,46
05	10,84

CLASSE      Téléphoniste

Semaine:      35 heures

ECHELON

TAUX  
83-04-02

\$

01  
02  
03  
04

8,15  
8,40  
8,69  
8,93

111- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL (Semaine: 38,75 heures)

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

	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u>
	\$
Apprenti de métier	
1ère année	8,44
2e année	8,73
3e année	9,06
4e année	9,35
Briqueur-maçon	10,83
Ebéniste	11,46
Electricien	11,92
Maître-électricien	12,68
Ferblantier-couvreur	10,83
Mécanicien classe II	11,08
Mécanicien classe I	11,55

	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u>
	\$
Mécanicien de machines de bureau	12,03
Mécanicien de machines fixes classe VI	9,51
Mécanicien de machines fixes classe V	9,67
Mécanicien de machines fixes classe IV	9,86
Mécanicien de machines fixes classe III	10,83
Mécanicien de machines fixes classe II	12,03
Mécanicien de machines fixes classe I	12,45
Mécanicien en tuyauterie	11,92
Maître-mécanicien en tuyauterie	12,68
Menuisier	10,83
Ouvrier certifié d'entretien	11,28
Peintre	10,56

	<u>Taux</u> <u>83-04-02</u>
	\$
Plâtrier	10,83
Serrurier	10,83
Soudeur	11,28
Spécialiste en mécanique d'ajustage	11,46
Vitrier-monteur-mécanicien	10,83

111-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services

	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u>
	\$
Aide de métiers	9,35
Aide général de cuisine	8,44
Aide conducteur de véhicules lourds	9,13
Buandier	8,73
Boucher	10,56
Conducteur de véhicules légers	9,13
Conducteur de véhicules lourds	10,16
Cuisinier classe III	9,89
Cuisinier classe II	10,56
Cuisinier classe I	10,99

	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u>
	\$
Gardien	8,69
Jardinier	9,81
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	9,35
Concierge (moins de 9275m <sup>2</sup> )	9,78
Concierge (9275m <sup>2</sup> et plus)	10,78
Concierge de nuit (moins de 9275m <sup>2</sup> )	9,53
Concierge de nuit (9275m <sup>2</sup> et plus)	10,38
Ouvrier d'entretien classe III	8,44
Ouvrier d'entretien classe II	8,91
Ouvrier d'entretien classe I	9,78
Pâtissier	10,56

ANNEXE II

Liste des jours chômés et payés

Le 1er janvier

Le 2 janvier

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Fête de Dollard ou Fête de la Reine

Le 24 juin (Fête nationale des québécois)

Confédération

Fête du travail

Fête de l'Action de Grâces

Le 24 décembre

Le 25 décembre

Le 26 décembre

Le 31 décembre

ANNEXE III

Objet: Classement de certains employés

La présente annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1985.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé, ou le syndicat, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-1.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent "mutatis mutandis".

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.

\*\*

Annexe IV

Objet: Règlement des mésententes

Malgré l'article 9-4.00 de la présente convention, les dispositions contenues dans les conventions existantes avant le 15 octobre 1972 concernant le règlement des mésententes, sont maintenues pour la durée de la présente convention.

\*\*

Annexe V

Objet: employés en disponibilité

Madame Claire Brassard,  
Porte-parole syndical,  
Centrale de l'enseignement du Québec.

Madame,

A la suite des discussions intervenues en février 1983 entre le Gouvernement et les représentants syndicaux, nous vous confirmons que le nombre d'employés de soutien en disponibilité dans l'ensemble des commissions scolaires catholiques et protestantes du Québec, au cours de la période du 1er avril 1983 au 31 mars 1984, n'excédera pas celui constaté le 1er janvier 1983, soit cinq cent soixante-sept (567) personnes.

Le plafond du nombre d'employés de soutien en disponibilité prévu ci-dessus peut être augmenté pour la période en cause d'un nombre correspondant au nombre de mises en disponibilité, le cas échéant, découlant de la disparition du système d'évaluation des tâches à la C.E.C.M.. Cet excédent, s'il en est, n'est applicable qu'à la C.E.C.M.

La Fédération du personnel de soutien (CEQ) sera consultée sur les mesures que le Gouvernement entend prendre pour respecter l'engagement prévu à la présente lettre.

Le sous-ministre de l'Éducation,

Jacques Girard.

ANNEXE VI

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

Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Ce comité a pour mandat:

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

Ledit comité est composé de six (6) membres:

- trois (3) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le bureau régional de placement doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

ANNEXE VII

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

**Entreposage**

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

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

ANNEXE VII (suite)

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

**Compensation pour le bail**

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

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

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:
  - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
  - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:
  - a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.

ANNEXE VII (suite)

11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'employé propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. 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 (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

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

ANNEXE VIII

Objet: Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention

Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la Loi, dont le rôle sera d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention.

ANNEXE IX

Objet: Informations relatives à la sécurité d'emploi

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

**ANNEXE X**

Objet: Droits parentaux

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

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ANNEXE XI

Québec, le 29 novembre 1982

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente (30) jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. Déssexualisation

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

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéficiaires

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;
- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);
- c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.

6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.

6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.

6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

(signé) Yves Bérubé

**ANNEXE XII**

Objet: Création de nouvelles classes d'emplois applicables dans un service de garde en milieu scolaire

La partie patronale négociante à l'échelle nationale s'engage à créer les deux (2) nouvelles classes d'emplois suivantes:

- 1- responsable d'un service de garde en milieu scolaire;
- 2- préposé à un service de garde en milieu scolaire,

et ce, après consultation du syndicat mais au plus tard soixante (60) jours après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Lesdites nouvelles classes devront comporter au moins les attributions caractéristiques des fonctions exercées par les employés oeuvrant dans un service de garde en milieu scolaire.

L'attribution de l'une ou l'autre desdites classes est faite conformément à la clause 6-1.04 dans les trente (30) jours de la création officielle desdites classes.

L'employé oeuvrant dans un service de garde en milieu scolaire, à qui la commission a attribué l'une ou l'autre desdites nouvelles classes, ou qui prétend que l'une ou l'autre aurait dû lui être attribuée, peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création officielle desdites classes, soumettre un grief conformément à la procédure prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Le grief prévu au paragraphe précédent peut aussi être soumis par le syndicat.

L'arbitre qui fait droit à un grief soumis en vertu des deux paragraphes précédents n'a le pouvoir que d'ordonner le classement ou le reclassement dans l'une ou l'autre des nouvelles classes d'emplois prévues dans la présente annexe.

Le reclassement de l'employé, en vertu de la présente annexe, prend effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Si le taux de traitement de l'employé en vigueur à cette date est plus élevé que celui déterminé par application des dispositions de la présente annexe, les dispositions prévues à l'article 6-6.00 s'appliquent.

Le taux de traitement horaire des nouvelles classes prévues dans la présente annexe est le suivant:

- 1- responsable d'un service de garde en milieu scolaire:
  - même taux de traitement horaire que celui prévu pour la classe d'emplois "surveillant d'élèves" prévue dans la présente convention;
- 2- préposé à un service de garde en milieu scolaire:
  - même taux de traitement horaire que celui prévu pour la classe d'emplois "auxiliaire de bureau" prévue dans la présente convention.

Malgré la clause 6-1.14 de la présente convention, aucun grief ne peut être logé à l'encontre des taux de traitement prévus dans la présente annexe.

ANNEXE XIII

Objet: Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Nouveau-Québec ou de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.

Advenant le déménagement du siège social de la Commission scolaire du Nouveau-Québec ou de la Commission scolaire du Littoral, ou advenant une suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4, pendant la durée de la présente convention collective, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'appliquer, mutatis mutandis, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.19.

\*\*

ANNEXE XIV

Objet: Comité de règlement des griefs

Les parties à l'échelle nationale forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de cette dernière un comité composé:

- d'un représentant de la Centrale
- d'un représentant de la Fédération des commissions scolaires pour catholiques du Québec.
- d'un représentant du Ministère de l'éducation du Québec.

Ce comité a pour mandat d'élaborer et de mettre en application un mécanisme permettant de favoriser, dans le respect des compétences et des prérogatives respectives des commissions scolaires et des syndicats, le règlement des griefs référés à l'arbitrage en vertu des conventions antérieures à la présente convention.

- L'application de ce mécanisme doit en tout état de cause recevoir l'approbation des commissions scolaires et des syndicats concernés et ne doit en aucune façon avoir pour effet de les contraindre.
- Les membres du comité doivent suivre la règle de l'unanimité dans l'exécution de leur mandat.

---

N.B.: Un seul comité peut être formé pour l'ensemble des salariés membres de syndicats affiliés à la Centrale.

ANNEXE XV

Objet: Comité de révision de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

Les parties à l'échelle nationale forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de cette dernière un comité composé:

- d'un représentant de la Centrale
- d'un représentant de la Fédération des commissions scolaires catholiques
- d'un représentant du Ministère de l'éducation du Québec

Ce comité a pour mandat d'élaborer un projet de refonte de la procédure d'arbitrage et de règlement des griefs.

- Lors de l'élaboration de ce projet, les membres du comité doivent suivre la règle de l'unanimité.
- Pour entrer en vigueur, le projet de refonte doit faire l'objet de l'approbation officielle de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, du Ministère de l'éducation et de la Centrale et être soumis à la procédure d'amendement de la clause 2-2.04 de la présente convention.

---

N.B.: Un seul comité peut être formé pour l'ensemble des salariés membres de syndicats affiliés à la Centrale.

● ANNEXE XVI

CONGE SABBATIQUE  
SE-08

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

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

CI-APRES APPELEE LA COMMISSION

ET

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

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

CI-APRES APPELE L'EMPLOYE

● 8 novembre 1983

OBJET: Congé sabbatique à traitement différé.

I- Durée du contrat

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

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

II- Durée du congé sabbatique

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

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

III- Traitement

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

(Le pourcentage applicable est indiqué à l'annexe I- des présentes.)

IV- Avantages

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

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

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

V-

Retraite, désistement ou démission de l'employé

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

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

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

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

---

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

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

C) Le congé sabbatique est en cours.

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

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

VI- Congédiement de l'employé

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

VII- Congé sans traitement

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

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

VIII- Mise en disponibilité de l'employé

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

IX- Décès de l'employé

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

X- Invalidité

- A) L'employé reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de l'article III- du présent contrat.
- B) L'invalidité survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique.

Dans ce cas, l'employé choisit:

- i) soit de reporter le congé sabbatique à un autre moment où il ne sera plus invalide;
- ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V-.
- C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

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

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

- A) Le congé survient en cours du congé sabbatique.

Le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective applicable et est extensionné d'autant après la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

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

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

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

Dans ce cas, l'employé choisit:

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

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

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
L'employé

C.C.: Syndicat.

**ANNEXE XVI (I)**

**POURCENTAGES**

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

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

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

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

ANNEXE XVI (II)

REMBOURSEMENT

A) Pour un contrat de cinq (5) ans

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

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

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

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

B) Pour un contrat de quatre (4) ans

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

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

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

C) Pour un contrat de trois (3) ans

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

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

D) Pour un contrat de deux (2) ans

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

- 162 -

DOCUMENT "A"

TEXTE DE L'ACCORD INTERVENU LE 8 NOVEMBRE 1983

EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

Référence: S-3 - 69 - 0232 (1)

LIANT

D'UNE PART,

CHACUNE DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES VISEES  
PAR LE CHAPITRE 0-7.1 DES LOIS REFONDUES DU QUEBEC

ET

D'AUTRE PART,

CHACUNE DES ASSOCIATIONS ACCREDITEES QUI, LE 29 NOVEMBRE  
1982, NEGOCIAIT PAR L'ENTREMISE DE LA CENTRALE DE L'EN-  
SEIGNEMENT DU QUEBEC POUR LE COMPTE D'EMPLOYES DE SOUTIEN  
A L'EMPLOI DE CES COMMISSIONS SCOLAIRES

Les parties conviennent ce qui suit:

- De modifier la clause 7-3.14 en ajoutant les paragraphes F) et G) suivants:

7-3.14 F) Congé sabbatique à traitement différé

La commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à un employé régulier permanent non en disponibilité en tenant compte des modalités suivantes:

- 1° ce congé sabbatique à traitement différé doit permettre l'utilisation d'un employé en disponibilité;
- 2° ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier permanent de bénéficier de son traitement de un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une des années étant prise en congé;
- 3° l'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission;
- 4° la commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe XVI.

7-3.14 G) Retraite anticipée

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission peut accorder une retraite anticipée à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1° cette mesure doit permettre de réduire les mises en disponibilité;
- 2° cette mesure a pour effet de permettre à l'employé régulier permanent de bénéficier d'une retraite anticipée d'une durée maximale de trois (3) ans;
- 3° durant cette période de trois (3) ans ou moins, le coût de la prestation de retraite et de l'exonération de cotisation au régime de retraite est défrayé par la commission;
- 4° l'octroi de la retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission;

- De modifier le texte des dispositions constituant des conventions collectives en ajoutant l'annexe XVI

(Voir pages 154 à 161 inclusivement)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 8<sup>e</sup> e  
jour du mois novembre 1983.

POUR LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIA-  
TION DES COMMISSIONS POUR CATHOLI-  
QUES

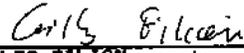
  
\_\_\_\_\_  
ROGER GAUTHIER, président

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT  
DU QUEBEC

  
\_\_\_\_\_  
Mme SOLANGE PRONOVOST, présidente  
de la Fédération

  
\_\_\_\_\_  
GEORGES-NOEL FORTIN, vice-président

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
GILLES FILION, porte-parole

  
\_\_\_\_\_

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	94
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	96
8-3.00	Temps supplémentaire.....	97
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	98
8-5.00	Santé et sécurité.....	100
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	101
** 9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage, d'arbitrage sommaire et mécontente	
** 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	102
** 9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	103
** 9-3.00	Arbitrage sommaire.....	108
** 9-4.00	Mécontente.....	109
10-0.00	Dispositions particulières concernant certains employés	
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	110
** 10-2.00	Pour l'employé de cafétéria travaillant 10 heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire.....	112
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	114
11-2.00	Impression de la convention.....	114
11-3.00	Arrangements locaux.....	115
11-4.00	Annexes.....	116
11-5.00	Interprétation des textes.....	116
11-6.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	116

## - IV -

Annexe numéro I	Échelles de traitement.....	117
Annexe numéro II	Liste des jours chômés et payés.....	136
Annexe numéro III	Classement de certains employés.....	137
Annexe numéro IV	Règlement des mécontentes.....	138
** Annexe numéro V	Employés en disponibilité.....	139
Annexe numéro VI	Réaffectation d'un employé au-delà de cinquante (50) kilomètres.....	140
Annexe numéro VII	Frais de déménagement.....	141
Annexe numéro VIII	Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention.....	144
Annexe numéro IX	Informations relatives à la sécurité d'emploi.....	145
Annexe numéro X	Droits parentaux.....	146
Annexe numéro XI	Lettre d'intention du gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.....	147
Annexe numéro XII	Création de nouvelles classes d'emplois applicables dans un service de garde en milieu scolaire.....	150
** Annexe numéro XIII	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Nouveau-Québec ou de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.....	151
** Annexe numéro XIV	Comité de règlement des griefs.....	152
** Annexe numéro XV	Comité de révision de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....	153
Annexe numéro XVI	Contrat relatif au congé sabbatique à traitement différé.....	154
** Annexe numéro XVII	Nouveau-Québec.....	190
DOCUMENT "A"	Texte de l'accord intervenu le 8 novembre 1983 en vertu de la clause 2-2.04.....	162
DOCUMENT "B"	Echelles de traitement du 1er janvier au 31 décembre 1985.....	165
DOCUMENT "C"	Texte de l'accord intervenu le 28 juin 1984.....	192
DOCUMENT "D"	Texte de l'accord intervenu le 21 février 1985.....	196
<del>DOCUMENT</del> DOCUMENT "E"	Texte de l'accord intervenu le 15 mars 1985.....	211
<del>DOCUMENT</del>	15 mars 1985	

EMPLOYÉS DE SOUTIEN

Taux de traitements et primes en vigueur pour les périodes:

o du 1983-04-01 au 1983-12-31

et

o du 1984-01-01 au 1984-12-31

et

o du 1985-01-01 au 1985-12-31

CPNCC - FTQ (S.C.F.P.)	S-1
- FTQ, sec. locale 57	S-2a
- FTQ, local 298	S-2b
- CEQ	S-3
- FEMSQ	S-4
- CSD	S-5
- CSN	S-6
- ATQ	S-7
- C.S. CRIE	S-8a, S-8b
CPNCF - FTQ, sec. locale 57	S-1a
- FTQ, local 298	S-1b
- FEMSQ	S-2
- UIESCSL	S-3

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

ECHELLES DE TRAITEMENTS

TAUX HORAIRE

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSES      Technicien en audio-visuel  
Technicien en documentation  
Technicien en écriture Braille  
Technicien en loisirs  
Technicien en psychométrie

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	9,32	9,60	9,82
02	9,68	9,98	10,21
03	10,04	10,35	10,58
04	10,40	10,72	10,96
05	10,79	11,12	11,37
06	11,17	11,51	11,77
07	11,57	11,92	12,19
08	12,03	12,40	12,68
09	12,48	12,86	13,15
10	12,94	13,33	13,63
11	13,41	13,82	14,13
12	13,91	14,33	14,65

CLASSE      Infirmier

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-03-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	10,61	10,93	11,18
02	10,93	11,26	11,51
03	11,23	11,57	11,83
04	11,56	11,91	12,18
05	11,91	12,27	12,55
06	12,24	12,61	12,89
07	12,59	12,97	13,26
08	12,95	13,34	13,64
09	13,33	13,74	14,05
10	13,71	14,13	14,45
11	14,12	14,55	14,88
12	14,52	14,96	15,30

C- SOUTIEN  
C-1 Échelles d'application générale

CLASSES      Technicien de l'aide sociale  
 Technicien de travaux pratiques  
 Technicien en administration  
 Technicien en arts graphiques  
 Technicien en électronique  
 Technicien en formation professionnelle  
 Technicien en génie civil  
 Technicien en organisation scolaire  
 Technicien en transport scolaire

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,48	9,77	9,99
02	9,83	10,13	10,36
03	10,21	10,52	10,76
04	10,60	10,92	11,17
05	10,99	11,33	11,59
06	11,40	11,75	12,02
07	11,86	12,22	12,50
08	12,31	12,69	12,98
09	12,78	13,17	13,47
10	13,25	13,65	13,96
11	13,75	14,17	14,49
12	14,29	14,73	15,06

CLASSE      Technicien en gestion alimentaire

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,51	10,83	11,07
02	10,84	11,17	11,42
03	11,15	11,49	11,75
04	11,46	11,81	12,08
05	11,80	12,16	12,43
06	12,17	12,54	12,82
07	12,49	12,87	13,16
08	12,84	13,23	13,53
09	13,20	13,60	13,91
10	13,59	14,00	14,32
11	14,02	14,45	14,78
12	14,41	14,85	15,19

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

<u>CLASSE</u> Technicien en éducation spécialisée			
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,28	10,59	10,83
02	10,58	10,90	11,15
03	10,87	11,20	11,45
04	11,17	11,51	11,77
05	11,53	11,88	12,15
06	11,86	12,22	12,50
07	12,18	12,55	12,83
08	12,54	12,92	13,21
09	12,89	13,28	13,58
10	13,26	13,66	13,97
11	13,65	14,07	14,39
12	14,04	14,47	14,80

<u>CLASSE</u> Technicien en informatique			
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	3-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>3-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,41	10,73	10,97
02	10,79	11,12	11,37
03	11,16	11,50	11,76
04	11,56	11,91	12,18
05	11,96	12,32	12,60
06	12,41	12,79	13,08
07	12,84	13,23	13,53
08	13,32	13,73	14,04
09	13,78	14,20	14,52
10	14,28	14,72	15,05
11	14,81	15,26	15,60
12	15,35	15,82	16,18

C- SOUTIEN  
C-I Echelles d'application générale

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	12,88	13,27	13,57
02	13,32	13,73	14,04
03	13,75	14,17	14,49
04	14,25	14,68	15,01
05	14,74	15,19	15,53
06	15,24	15,70	16,05
07	15,80	16,28	16,65
08	16,35	16,85	17,23
09	16,93	17,45	17,84

C- SOUTIEN  
C-1 Échelles d'application générale

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

CLASSE Aide médical

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,50	8,76	8,96
03	8,77	9,04	9,24
04	9,05	9,33	9,54
05	9,35	9,64	9,86
06	9,69	9,99	10,22
07	9,99	10,29	10,52
08	10,32	10,63	10,87
09	10,67	11,00	11,25
10	11,00	11,34	11,60
11	11,40	11,75	12,02
12	11,82	12,18	12,46

CLASSE Appareteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,36	8,61	8,80
03	8,56	8,82	9,02
04	8,80	9,07	9,27
05	9,03	9,31	9,52
06	9,26	9,54	9,76
07	9,48	9,77	9,99

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,41	8,67	8,87
03	8,71	8,98	9,18
04	8,96	9,23	9,44
05	9,27	9,55	9,77
06	9,57	9,86	10,08
07	9,89	10,19	10,42
08	10,20	10,51	10,75
09	10,54	10,86	11,11
10	10,87	11,20	11,45

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,71	8,98	9,18
02	9,00	9,27	9,48
03	9,28	9,56	9,78
04	9,59	9,88	10,10
05	9,92	10,22	10,45
06	10,24	10,55	10,79
07	10,59	10,91	11,16
08	10,94	11,27	11,52
09	11,31	11,65	11,91
10	11,71	12,07	12,34

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,25	8,50	8,69
02	8,51	8,77	8,97
03	8,77	9,04	9,24
04	9,05	9,33	9,54
05	9,34	9,62	9,84
06	9,67	9,96	10,19
07	9,96	10,26	10,49
08	10,28	10,59	10,83
09	10,60	10,92	11,17

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,67	9,96	10,19
02	9,98	10,28	10,51
03	10,28	10,59	10,83
04	10,61	10,93	11,18
05	10,94	11,27	11,52
06	11,28	11,62	11,88
07	11,65	12,01	12,28

CLASSE            Opérateur en informatique classe II

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,25	8,50	8,69
02	8,49	8,75	8,95
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,21	9,49	9,70
06	9,44	9,73	9,95
07	9,72	10,02	10,25

C- SOUTIEN  
C-I Echelles d'application générale

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,08	9,36	9,57
02	9,44	9,73	9,95
03	9,75	10,05	10,28
04	10,12	10,43	10,67
05	10,48	10,80	11,04
06	10,90	11,23	11,48
07	11,29	11,63	11,89
08	11,73	12,09	12,36

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,73	12,09	12,36
02	12,11	12,48	12,76
03	12,54	12,92	13,21
04	12,95	13,34	13,64
05	13,40	13,81	14,12
06	13,85	14,27	14,59
07	14,32	14,76	15,09

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,41	8,67	8,87
03	8,71	8,98	9,18
04	9,00	9,27	9,48
05	9,28	9,56	9,78
06	9,59	9,88	10,10
07	9,93	10,23	10,46
08	10,23	10,54	10,78
09	10,59	10,91	11,16

C- SOUTIEN  
C-I échelles d'application générale

CLASSE Relieur  
Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
	10,68	11,17	11,59

CLASSES Surveillant d'élèves  
Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,47	8,73	8,93
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,22	9,50	9,71
06	9,48	9,77	9,99

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,47	8,73	8,93
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,22	9,50	9,71
06	9,48	9,77	9,99

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
	8,06	8,29	8,48

C- SOUTIEN  
C-1 Échelles d'application générale

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSES            Acheteur  
Agent de bureau classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,99	11,33	11,59
02	11,34	11,69	11,95
03	11,72	12,08	12,35
04	12,09	12,46	12,74
05	12,48	12,86	13,15
06	12,84	13,23	13,53

CLASSE            Agent de bureau classe II

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,32	8,57	8,76
03	8,54	8,80	9,00

CLASSE            Agent de bureau classe I

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,65	8,91	9,11
02	8,95	9,22	9,43
03	9,27	9,55	9,77
04	9,57	9,86	10,08
05	9,92	10,22	10,45
06	10,27	10,58	10,82
07	10,66	10,99	11,24

C- SOUTIEN  
C-I échelles d'application générale

CLASSE            Auxiliaire de bureau

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
	8,04	8,29	8,48

CLASSE            Auxiliaire en informatique

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,56	8,82	9,02
04	8,82	9,09	9,30

CLASSE            Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,34	9,62	9,84
02	9,68	9,98	10,21
03	9,99	10,29	10,52
04	10,32	10,63	10,87
05	10,67	11,00	11,25

C- SOUTIEN  
C-1 Échelles d'application générale

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,55	8,81	9,01
04	8,77	9,04	9,24
05	9,02	9,30	9,51

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,96	9,23	9,44
02	9,27	9,55	9,77
03	9,58	9,87	10,09
04	9,92	10,22	10,45
05	10,24	10,55	10,79
06	10,60	10,92	11,17
07	10,95	11,28	11,53

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,94	11,27	11,52
02	11,32	11,67	11,93
03	11,72	12,08	12,35
04	12,09	12,46	12,74
05	12,49	12,87	13,16
06	12,91	13,30	13,60
07	13,34	13,75	14,06

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,56	8,82	9,02
04	8,82	9,09	9,30
05	9,05	9,33	9,54
06	9,29	9,57	9,79
07	9,54	9,83	10,05
08	9,81	10,11	10,34

CLASSE Secrétaire d'école senior

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,09	9,37	9,58
02	9,36	9,65	9,87
03	9,69	9,99	10,22
04	9,99	10,29	10,52
05	10,31	10,62	10,86

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,44	9,73	9,95
02	9,77	10,07	10,30
03	10,11	10,42	10,66
04	10,46	10,78	11,02
05	10,84	11,17	11,42

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
1	0,00	9,09	9,30
2	0,00	9,36	9,57
3	0,00	9,64	9,86
4	0,00	9,92	10,14
5	0,00	10,20	10,43
6	0,00	10,49	10,73
7	0,00	10,80	11,04

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,40	8,66	8,86
03	8,69	8,96	9,16
04	8,93	9,20	9,41

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL (Semaine: 38,75 heures)

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

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
Apprenti de métier			
1re année	8,44	8,82	9,15
2e année	8,73	9,13	9,47
3e année	9,06	9,47	9,83
4e année	9,35	9,78	10,15
Briqueteur-maçon			
	10,83	11,32	11,75
Ébéniste			
	11,46	11,98	12,43
Électricien			
	11,92	12,46	12,93
Maître-électricien			
	12,68	13,26	13,76
Ferblantier-couvreur			
	10,83	11,32	11,75
Mécanicien classe II			
	11,08	11,58	12,02
Mécanicien classe I			
	11,55	12,08	12,53

C- SOUTIEN  
C-1 Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines de bureau	12,03	12,58	13,05
Mécanicien de machines fixes classe VI	9,51	9,94	10,31
Mécanicien de machines fixes classe V	9,67	10,11	10,49
Mécanicien de machines fixes classe IV	9,86	10,31	10,70
Mécanicien de machines fixes classe III	10,83	11,32	11,75
Mécanicien de machines fixes classe II	12,03	12,58	13,05
Mécanicien de machines fixes classe I	12,45	13,02	13,51
Mécanicien en tuyauterie	11,92	12,46	12,93
Maître-mécanicien en tuyauterie	12,68	13,26	13,76
Menuisier	10,83	11,32	11,75
Ouvrier certifié d'entretien	11,28	11,79	12,23
Peintre	10,56	11,04	11,46

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
Plâtrier	10,83	11,32	11,75
Serrurier	10,83	11,32	11,75
Soudeur	11,28	11,79	12,23
Spécialiste en mécanique d'ajustage	11,46	11,98	12,43
Vitrier-monteur-mécanicien	10,83	11,32	11,75

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services

Semaine: 38,75 heures

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
Aide de métiers	9,35	9,78	10,15
Aide général de cuisine	8,44	8,82	9,15
Boucher	10,56	11,04	11,46
Buandier	8,73	9,13	9,47
Aide conducteur de véhicules lourds	9,13	9,55	9,91
Conducteur de véhicules légers	9,13	9,55	9,91
Conducteur de véhicules lourds	10,16	10,62	11,02
Cuisinier classe III	9,89	10,34	10,73
Cuisinier classe II	10,56	11,04	11,46
Cuisinier classe I	10,99	11,49	11,92

C- SOUTIEN  
C-I Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
Gardien	8,69	9,09	9,43
Jardinier	9,81	10,26	10,65
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	9,35	9,78	10,15
Concierge (moins de 9 275m <sup>2</sup> )	9,78	10,22	10,60
Concierge (9 275m <sup>2</sup> et plus)	10,78	11,27	11,69
Concierge de nuit (moins de 9 275m <sup>2</sup> )	9,53	9,96	10,33
Concierge de nuit (9 275m <sup>2</sup> et plus)	10,38	10,85	11,26
Ouvrier d'entretien classe III	8,44	8,82	9,15
Ouvrier d'entretien classe II	8,91	9,32	9,67
Ouvrier d'entretien classe I	9,78	10,22	10,60
Pâtissier	10,56	11,04	11,46

C- SOUTIEN  
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

CLASSE Acheteur, classe principale (CECM)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,12	12,49	12,77
02	12,51	12,89	13,18
03	12,89	13,28	13,58
04	13,29	13,70	14,01
05	13,71	14,13	14,45
06	14,14	14,57	14,90
07	14,60	15,05	15,39

CLASSE Taxidermiste (c.s. Vaudreuil-Soulanges)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,39	8,65	8,85
02	8,69	8,96	9,16
03	8,93	9,20	9,41
04	9,21	9,49	9,70
05	9,50	9,79	10,01
06	9,80	10,10	10,33
07	10,10	10,41	10,65
08	10,41	10,73	10,97
09	10,74	11,07	11,32

CLASSE Technicien relieur (CECM)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,48	9,77	9,99
02	9,83	10,13	10,36
03	10,21	10,52	10,76
04	10,60	10,92	11,17
05	10,99	11,33	11,59
06	11,40	11,75	12,02
07	11,86	12,22	12,50
08	12,31	12,69	12,98
09	12,78	13,17	13,47
10	13,25	13,65	13,96
11	13,75	14,17	14,49
12	14,29	14,73	15,06

C- SOUTIEN  
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

	83-04-02 au <u>83-12-31</u>	84-01-01 au <u>84-12-31</u>	85-01-01 au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
<u>CLASSE</u>	Aide-mécanicien (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,78	10,22	10,60
<u>CLASSE</u>	Journalier-graisseur (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,35	9,78	10,15
<u>CLASSE</u>	Mécanicien en équipement orthopédique (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	10,99	11,49	11,92
<u>CLASSE</u>	Préposé à la fabrication des stores (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,35	9,78	10,15

C- SOUTIEN  
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

	83-04-02 au 83-12-31	84-01-01 au 84-12-31	85-01-01 au 85-12-31
	\$	\$	\$
<u>CLASSES</u>	Aide-concierge/responsable de groupe (CECM) Journalier/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,52	9,95	10,32
<u>CLASSE</u>	Menuisier/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,43	11,95	12,40
<u>CLASSE</u>	Peintre/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,14	11,65	12,09
<u>CLASSE</u>	Electricien/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	12,53	13,10	13,59

C- SOUTIEN  
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

	83-04-02 au <u>83-12-31</u>	84-01-01 au <u>84-12-31</u>	85-01-01 au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
<u>CLASSE</u>	Préposé au service d'alarme (CEPGM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,80	12,34	12,80

A- AUTRES PRIMES  
1- Soutien

a) Prime de chef d'équipe

Du 83-04-01 au 83-12-31	0,49 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	0,51 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	0,52 \$/heure

b) Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

Du 83-04-01 au 83-12-31	5,84 \$/sem.
Du 84-01-01 au 84-12-31	6,03 \$/sem.
Du 85-01-01 au 85-12-31	6,18 \$/sem.

c) Prime de responsabilité additionnelle

	<u>mécanicien de machines fixes (1)</u>	<u>conducteur de véhicules lourds et légers (2)</u>
Du 83-04-01 au 83-12-31	5,76 \$/sem.	0,47 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	5,95 \$/sem.	0,49 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	6,10 \$/sem.	0,50 \$/heure

d) Soudeur en tuyauterie (détenteur d'un certificat de qualifications "soudeur à haute pression")

Du 83-04-01 au 83-12-31	0,83 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	0,86 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	0,88 \$/heure

(1) Qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats tel que prévu dans la convention.

(2) Qui transporte exclusivement des élèves handicapés tel que prévu dans la convention.

ANNEXE XVII

NOUVEAU-QUÉBEC

- ARTICLE 1. La présente annexe s'applique à tout employé régulier permanent qui en 1983-84 est à l'emploi de la Commission scolaire du Nouveau-Québec et qui oeuvre à Radisson (LG2) ou Keyano (LG4). Elle s'applique également aux commissions et syndicats touchés par la relocalisation d'un tel employé en vertu des dispositions de la présente annexe.
- ARTICLE 2. Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, les autres stipulations des Dispositions constituant des conventions collectives continuent à s'appliquer.
- ARTICLE 3. La procédure relative à la réduction de personnel prévue aux clauses 7-3.01 à 7-3.13 des Dispositions constituant des conventions collectives appliquées en 1983-1984 avec effet pour l'année 1984-1985 sont remplacées par les dispositions de la présente annexe, lesquelles s'appliquent à tout employé à temps plein à l'emploi de la Commission scolaire du Nouveau-Québec qui est visé à l'article 1 et qui n'est pas en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe.
- ARTICLE 4.
- a) Tout tel employé qui n'est pas en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe est mis en disponibilité, et ce à compter du 1er juillet 1984.
  - b) Chaque employé visé à l'alinéa a) du présent article ainsi que chaque employé visé à l'article 1 qui est en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe bénéficie d'un déplacement dans une autre localité du Québec pour l'année scolaire 1984-85, comme employé en disponibilité à l'emploi de la Commission scolaire de Nouveau-Québec.
  - c) Tout employé visé à l'alinéa b) précédent fait l'objet d'une lettre d'entente signée par les représentants des parties nationales négociantes, de la commission scolaire du Nouveau-Québec et de l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec; une telle lettre est réputée être partie intégrante de la présente annexe comme si elle était ici tout au long récitée.
  - d) Une telle lettre indique le nom de l'employé, le nom de la localité visée par le déplacement et les conditions spécifiques y afférentes.

28 juin 1984

- ARTICLE 5. Sous réserve des conditions spécifiques indiquées à une telle lettre d'entente visée à l'article 4 précédent, à compter de sa relocalisation à la nouvelle commission, l'employé est assujéti à tous les droits et obligations d'un employé régulier permanent ou, le cas échéant, d'un employé en disponibilité.
- ARTICLE 6.
- a) Tant et aussi longtemps que l'employé visé à l'article 4 de la présente annexe n'est pas relocalisé dans une autre commission, ou dans une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par sa commission ou n'a pas perdu ses droits et privilèges selon les dispositions de l'article 7-3.00, il demeure en disponibilité et la commission l'assigne à des fonctions compatibles avec ses qualifications ou son expérience; une telle assignation peut être également à un lieu en dehors de la juridiction de la commission pourvu que le cadre de mobilité décrit à l'alinéa b) du présent article soit respecté.
  - b) Aux fins d'application des dispositions du présent article et de celles relatives à la mobilité obligatoire (50 km) prévues à la clause 7-3.15 à tel employé, son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité est remplacé par le bureau de la Direction régionale du ministère de l'éducation du territoire dans lequel est situé son nouveau domicile, et ce à compter de son déplacement.
- ARTICLE 7.
- a) L'employé qui est déplacé dans une autre localité du Québec pour l'année scolaire 1984-85 comme employé en disponibilité a droit à une prime de relocalisation dont le montant est indiqué aux conditions spécifiques prévues à la lettre d'entente visée à l'article 4 de la présente annexe.
  - b) Tout tel employé en disponibilité qui, suite à sa relocalisation, est rappelé ou relocalisé sur un poste vacant, et ce pour l'année scolaire 1984-85, a droit à une prime de relocalisation dont le montant est indiqué aux conditions spécifiques prévues à la lettre d'entente visée à l'article 4 de la présente annexe.
  - c) Le paiement de toute prime visée par le présent article est effectué par la commission où l'employé est en disponibilité au moment d'acquérir le droit à ladite prime.
  - d) Tout employé visé au présent article n'a droit à aucune autre prime de relocalisation pour l'année scolaire 1984-85 que celle prévue au présent article.

- 192 -

DOCUMENT "C"

TEXTE DE L'ACCORD INTERVENU LE 28 JUIN 1984

EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

LIANT

D'UNE PART,

CHACUNE DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES VISÉES  
PAR LE CHAPITRE 0-7.1 DES LOIS REFONDUES DU QUÉBEC

ET

D'AUTRE PART,

CHACUNE DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES QUI, LE 29 NOVEMBRE  
1982, NEGOCIAIT PAR L'ENTREMISE DE LA CENTRALE DE L'EN-  
SEIGNEMENT DU QUÉBEC POUR LE COMPTE D'EMPLOYÉS DE SOUTIEN  
À L'EMPLOI DE CES COMMISSIONS SCOLAIRES

OBJET: AJOUT DE L'ANNEXE XVII (NOUVEAU-QUÉBEC)

28 juin 1984

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'annexe XVII suivante est ajoutée:

ANNEXE XVII

NOUVEAU-QUÉBEC

- ARTICLE 1. La présente annexe s'applique à tout employé régulier permanent qui en 1983-84 est à l'emploi de la Commission scolaire du nouveau-Québec et qui oeuvre à Radisson (LG2) ou Keyano (LG4). Elle s'applique également aux commissions et syndicats touchés par la relocalisation d'un tel employé en vertu des dispositions de la présente annexe.
- ARTICLE 2. Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, les autres stipulations des dispositions constituant des conventions collectives continuent à s'appliquer.
- ARTICLE 3. La procédure relative à la réduction de personnel prévue aux clauses 7-3.01 à 7-3.13 des dispositions constituant des conventions collectives appliquées en 1983-1984 avec effet pour l'année 1984-1985 sont remplacées par les dispositions de la présente annexe, lesquelles s'appliquent à tout employé à temps plein à l'emploi de la Commission scolaire du nouveau-Québec qui est visé à l'article 1 et qui n'est pas en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe.
- ARTICLE 4.
- a) Tout tel employé qui n'est pas en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe est mis en disponibilité, et ce à compter du 1er juillet 1984.
  - b) Chaque employé visé à l'alinéa a) du présent article ainsi que chaque employé visé à l'article 1 qui est en disponibilité au moment de la signature de la présente annexe bénéficie d'un déplacement dans une autre localité du Québec pour l'année scolaire 1984-85, comme employé en disponibilité à l'emploi de la Commission scolaire de nouveau-Québec.
  - c) Tout employé visé à l'alinéa b) précédent fait l'objet d'une lettre d'entente signée par les représentants des parties nationales négociantes, de la commission scolaire du Nouveau-Québec et de l'association de l'enseignement du nouveau-Québec; une telle lettre est réputée être partie intégrante de la présente annexe comme si elle était ici tout au long récitée.
  - d) Une telle lettre indique le nom de l'employé, le nom de la localité visée par le déplacement et les conditions spécifiques y afférentes.

ARTICLE 5. Sous réserve des conditions spécifiques indiquées à une telle lettre d'entente visée à l'article 4 précédent, à compter de sa relocalisation à la nouvelle commission, l'employé est assujéti à tous les droits et obligations d'un employé régulier permanent ou, le cas échéant, d'un employé en disponibilité.

ARTICLE 6.

- a) Tant et aussi longtemps que l'employé visé à l'article 4 de la présente annexe n'est pas relocalisé dans une autre commission, ou dans une autre institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, n'est pas rappelé par sa commission ou n'a pas perdu ses droits et privilèges selon les dispositions de l'article 7-3.00, il demeure en disponibilité et la commission l'assigne à des fonctions compatibles avec ses qualifications ou son expérience; une telle assignation peut être également à un lieu en dehors de la juridiction de la commission pourvu que le cadre de mobilité décrit à l'alinéa b) du présent article soit respecté.
- b) Aux fins d'application des dispositions du présent article et de celles relatives à la mobilité obligatoire (50 km) prévues à la clause 7-3.15 à tel employé, son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité est remplacé par le bureau de la Direction régionale du ministère de l'Éducation du territoire dans lequel est situé son nouveau domicile, et ce à compter de son déplacement.

ARTICLE 7.

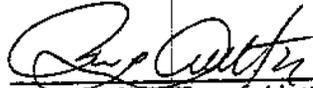
- a) L'employé qui est déplacé dans une autre localité du Québec pour l'année scolaire 1984-85 comme employé en disponibilité a droit à une prime de relocalisation dont le montant est indiqué aux conditions spécifiques prévues à la lettre d'entente visée à l'article 4 de la présente annexe.
- b) Tout tel employé en disponibilité qui, suite à sa relocalisation, est rappelé ou relocalisé sur un poste vacant, et ce pour l'année scolaire 1984-85, a droit à une prime de relocalisation dont le montant est indiqué aux conditions spécifiques prévues à la lettre d'entente visée à l'article 4 de la présente annexe.
- c) Le paiement de toute prime visée par le présent article est effectué par la commission où l'employé est en disponibilité au moment d'acquérir le droit à ladite prime.
- d) Tout employé visé au présent article n'a droit à aucune autre prime de relocalisation pour l'année scolaire 1984-85 que celle prévue au présent article.

II. Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature par la commission et le syndicat et n'a pas d'effet rétroactif.

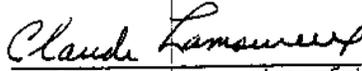
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28e jour du mois de juin 1984.

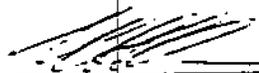
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

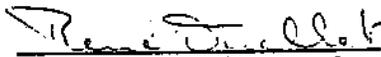
POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC

  
M. ROGER CARRIÈRE, président

  
MME SOLANGE PRONDVOST,  
présidente C.F.P.S. (CEQ)

  
M. Claude Lamoureux, vice-président

  
M. WILLIAM J. SMITH, porte-parole

  
M. RENE GUILLET, porte-parole

.....  
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_  
jour du mois \_\_\_\_\_ 1984.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

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

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

DOCUMENT "D"

Texte de l'accord intervenu le 21 février 1985

ACCORD EN VERTU DE L'ARTICLE 2-2.04

LE PRESENT ACCORD A POUR OBJET D'AMENDER LES DISPOSITIONS CONSTITUANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES.

LIANT

D'UNE PART

CHACUNE DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES VISEES PAR LE CHAPITRE 0-7.1 DES LOIS REFONDUES DU QUEBEC

ET

D'AUTRE PART

LES ASSOCIATIONS ACCREDITÉES QUI, LE 29 NOVEMBRE 1982, NEGOCIAIENT PAR L'ENTREMISE DE LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC POUR LE COMPTE D'EMPLOYES DE SOUTIEN A L'EMPLOI DE CES COMMISSIONS SCOLAIRES

OBJET: NORMES DE TRANSFERT ET D'INTEGRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN POUR LE 1er JUILLET 1985

21 février 1985

## 1.00 DEFINITIONS

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

## 1.01 COMMISSION SCOLAIRE EXISTANTE

Commission scolaire actuelle existant au 30 juin 1985.

## 1.02 COMMISSION SCOLAIRE NOUVELLE

Commission scolaire qui, le 1er juillet 1985, est issue d'une fusion, d'une annexion ou d'une restructuration.

## 1.03 ECOLE

Bâtisse ou partie de bâtisse où l'on dispense l'enseignement, y inclus l'enseignement aux adultes.

## 1.04 EMPLOYÉ

Tout employé de soutien salarié au sens du Code du travail.

## 1.05 ETABLISSEMENT SCOLAIRE

Bâtisse ou partie de bâtisse qui n'est pas une école, tels un centre administratif, un atelier, un entrepôt, un centre de reprographie, etc.

## 1.06 INTEGRATION

L'attribution d'un poste à un employé dans la commission scolaire nouvelle où cet employé sera transféré.

## 1.07 PLAN D'EFFECTIFS

Un plan d'effectifs tel que déterminé aux présentes.

## 1.08 SERVICE REGIONALISE

Service dispensé auprès de plus d'une commission scolaire mais administré par l'une d'entre elles. Un service régionalisé existant au 30 juin 1985 et qui est maintenu intégralement est, pour les fins d'intégration, considéré comme une école située sur le territoire de la commission scolaire nouvelle qui en prend charge, étant entendu qu'en pareille situation le lieu de travail peut être modifié par le comité de transfert et d'intégration.

21 février 1985.

## 1.09 TRANSFERT

Passage d'un employé d'une commission scolaire existante à une commission scolaire nouvelle.

## 2.00 CHAMP D'APPLICATION

Les présentes règles s'appliquent aux employés salariés, au sens du Code du travail, qui sont transférés le 1er juillet 1985.

## 3.00 COMITE DE TRANSFERT ET D'INTEGRATION DU PERSONNEL

3.01 Au plus tard le 1er mars 1985, un comité est formé de représentants nommés par résolution de chacune des commissions scolaires existantes qui sera partie d'une commission scolaire nouvelle.

3.02 Copie des résolutions est expédiée aux syndicats concernés aussitôt que possible.

3.03 Le comité a pour mandat de voir à la réalisation des opérations reliées au transfert et à l'intégration du personnel des commissions scolaires concernées au 1er juillet 1985.

3.04 Les décisions du comité lient les commissions scolaires existantes et la commission scolaire nouvelle.

## 4.00 INFORMATION

4.01 Au plus tard le 31 mars 1985, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit également de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, pour chaque territoire touché par une fusion, annexion ou restructuration prenant effet le 1er juillet 1985, les renseignements suivants:

- nom des commissions scolaires existantes;
- nom des associations accréditées et leur affiliation, le cas échéant;
- le nombre d'employés visés pour chacune des accréditations.

4.02 Au plus tard le 31 mars 1985, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit également de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, pour chaque territoire touché par une fusion, annexion ou restructuration, la carte syndicale selon le nouveau découpage envisagé sur la base des renseignements suivants:

- identification (nom ou numéro) de la commission scolaire nouvelle;
- nom des commissions scolaires existantes visées par le nouveau découpage;
- nom de chaque association accréditée visée par le nouveau découpage.

De plus, toute modification à ces trois (3) éléments est communiquée de la même manière aussitôt que possible.

4.03 L'association accréditée auprès d'une commission scolaire existante reçoit de celle-ci l'identification des contrats à forfait à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

4.04 Au plus tard le 31 mars 1985, l'association accréditée auprès d'une commission scolaire existante reçoit de celle-ci l'identification des services régionalisés de même que les services régionalisés que l'on prévoit maintenir ou établir pour l'année financière 1985-1986.

4.05 Au plus tard le 1er mars 1985, l'association accréditée auprès d'une commission scolaire existante reçoit de celle-ci un avis indiquant l'intention de fusion, annexion ou restructuration le 1er juillet 1985, le territoire envisagé et la répartition de la clientèle scolaire existante selon ce territoire.

#### 5.00 ETABLISSEMENT DU PLAN D'EFFECTIFS

##### 5.01 FICHES DE RENSEIGNEMENTS

Au plus tard le 15 mars 1985, la commission scolaire existante complète une fiche individuelle de renseignements contenant pour chaque employé ayant été à son emploi pendant l'année financière 1984-1985 les éléments suivants:

- le nom et le numéro d'assurance-sociale de l'employé;
- l'adresse de son domicile et son numéro de téléphone;
- sa classe d'emplois (\*);
- son statut;
- son ancienneté au 1er février 1985 exprimée en années, en mois et en jours;
- s'il est en disponibilité ou non;
- s'il est employé en mise à pied avec droit de rappel, avec la date de la mise à pied;
- s'il est un employé de cafétéria ou surveillant d'élèves de dix (10) heures ou moins;
- s'il est un employé temporaire; (remplaçant ou non);
- s'il est un employé d'un service de garde;
- le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail (employé à l'essai ou régulier);
- son traitement (taux horaire);
- ses primes;
- le nom, l'adresse et le code de l'école ou des écoles où il travaille;
- le nom, l'adresse et le code de l'établissement scolaire où il travaille en identifiant le service;
- le pourcentage du temps travaillé dans chaque école ou établissement scolaire, s'il y a lieu;
- s'il est en congé, la nature et la durée.

(\*) Dans le cas d'un employé qui bénéficie d'un droit de retour à son ancienne classe d'emplois, il y a lieu d'inscrire également la classe dans laquelle il a un droit de retour.

## 5.02 LISTES DES EMPLOYÉS

Au plus tard le 15 mars 1985, la commission scolaire existante constitue les listes suivantes et transmet ces listes de même que les fiches individuelles correspondantes au comité de transfert et d'intégration et au syndicat:

- Liste 1 Liste des employés à temps plein et à temps partiel par classe d'emplois, qui travaillent exclusivement dans une école.
- Liste 2 Liste des employés à temps plein et à temps partiel, par classe d'emplois, qui travaillent la totalité de leur temps dans des écoles situées sur le territoire d'une seule commission scolaire nouvelle, en indiquant pour chacun d'eux, le pourcentage (%) du temps travaillé dans chaque école.
- Liste 3 Liste des employés à temps plein et à temps partiel, par classe d'emplois, qui travaillent au moins 60% de leur temps dans une ou plusieurs écoles situées sur le territoire d'une commission scolaire nouvelle.
- Liste 4 Liste des employés à temps plein, par classe d'emplois, non déjà couverts par les listes 1-2-3 en indiquant le pourcentage (%) de leur temps attribué à l'école ou à l'établissement scolaire le cas échéant.
- Liste 5 Liste des employés à temps partiel autres que ceux visés aux listes 1, 2 et 3, par classe d'emplois.
- Liste 6 Liste des employés, par classe d'emplois, qui sont en disponibilité, ainsi que les employés qui sont en mise à pied et dont le droit de rappel subsiste après le 30 juin 1985.
- Liste 7 Liste des employés de cafétéria et des surveillants d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de dix (10) heures ou moins qui n'ont pas déjà le statut d'employé à temps partiel, de même que des employés travaillant dans un service de garde sous la juridiction de la commission.
- Liste 8 Liste des employés temporaires en vigueur au cours de l'année 1984-1985, en indiquant pour chacun la durée

d'emploi, le cas échéant, le nom de l'employé remplacé et la période de remplacement en indiquant ceux qui ont manifesté le désir de devenir des employés à l'essai.

5.03 Au plus tard le 30 juin 1985, la commission scolaire existante transmet à la commission scolaire nouvelle concernée le nom de tous les employés à son emploi en 1983-1984 qui n'apparaissent pas aux listes 5, 7 ou 8, ainsi que leur dossier lorsque disponible. De plus, elle ajoute à la liste pertinente le nom des employés à son emploi en 1983-1984 qui en ont fait la demande entre le 15 mars et le 30 juin 1985.

5.04 Au plus tard le 30 juin, la commission scolaire existante transmet à la commission scolaire nouvelle concernée, le dossier des employés visés par les listes apparaissant à l'article 5.02.

5.05 Toute modification aux fiches individuelles et aux listes est communiquée de la même manière aussitôt que possible.

#### 5.06 PLANS D'EFFECTIFS

Au plus tard le 15 avril 1985, pour fins de consultation, le comité de transfert et d'intégration soumet au syndicat un projet de plan d'effectifs pour chaque commission scolaire nouvelle en tenant compte des éléments suivants:

- 1° L'employé inscrit sur la liste 1 ou 2 doit pouvoir conserver son poste.
- 2° L'employé inscrit sur la liste 3, doit pouvoir conserver dans cette commission, son poste, amputé des tâches exécutées dans la ou les écoles qui font partie d'une autre commission scolaire nouvelle.
- 3° Les employés inscrits sur les listes 4 et 5 doivent pouvoir retrouver un poste à temps plein ou à temps partiel, selon le cas, de la même classe d'emplois.
- 4° En regard de chaque poste sont mentionnées la classe d'emplois, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission scolaire et le lieu de travail.
- 5° Les plans d'effectifs entrent en vigueur le 1er juillet 1985.

Au plus tard le 15 mai 1985 le comité de transfert et d'intégration adopte et transmet les plans d'effectifs aux syndicats de son territoire et à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Il transmet également l'extrait du plan d'effectifs qui concerne sa classe d'emplois à chaque employé visé parmi ceux de l'alinéa 3° ci-dessus qui auront un choix à exprimer aux fins de leur intégration.

- 5.07 Advenant qu'un poste devienne vacant après l'adoption des plans d'effectifs, le comité de transfert et d'intégration informe le syndicat de tout changement au plan.
- 5.08 Lors de la consultation prévue sur les plans d'effectifs, le syndicat peut faire des représentations sur l'opportunité de créer pour les employés en disponibilité des postes répondant aux besoins de la commission scolaire nouvelle.
- 6.00 MODALITE' D'INTEGRATION
- 6.01 Au plus tard le 1er juin 1985, le comité de transfert et d'intégration procède à l'intégration du personnel de la façon suivante:
- 6.02 L'employé inscrit sur la liste 1 ou 2 est intégré dans son ancien poste.
- 6.03 L'employé inscrit sur la liste 3 et décrit au paragraphe 2 de la clause 5.06 est intégré dans le poste auquel il a droit en vertu de ce paragraphe. Pour la différence d'heures son poste est complété dans sa classe d'emplois dans un ou plusieurs lieux de travail situés sur le territoire de cette commission. Le comité de transfert et d'intégration tente de limiter la distance à parcourir entre les lieux de travail.
- 6.04 L'employé inscrit sur la liste 4 retrouve un poste à temps plein selon la procédure suivante:
- a) Le comité de transfert et d'intégration établit une seule liste d'ancienneté, par classe d'emplois, des employés inscrits sur les listes 4 de toutes les commissions existantes de son territoire.
  - b) Ces employés choisissent par ordre d'ancienneté un poste à temps plein à combler dans leur classe d'emplois, parmi les postes mentionnés aux plans d'effectifs et pour lequel ils répondent aux qualifications et autres exigences déterminées par la commission scolaire.
  - c) A défaut par l'employé d'effectuer son choix conformément à ce qui précède, le comité de transfert et d'intégration, après en avoir informé le syndicat qui le représente, procède à l'intégration de l'employé à un poste de sa classe d'emplois inscrit à l'un ou l'autre des plans d'effectifs.
  - d) Lorsque le comité est d'avis que l'employé ne répond pas aux exigences requises pour le poste, il en indique le motif par écrit à l'employé et au syndicat. L'employé procède alors au choix d'un autre poste de sa classe d'emplois.
- 6.05 Malgré ce qui précède, avant le 15 mars 1985, le comité de transfert et d'intégration et les syndicats concernés peuvent convenir de remplacer la procédure d'intégration prévue à la clause 6.04 par celle apparaissant à l'annexe I du présent accord.

- 6.06 L'employé inscrit sur la liste 5 est intégré à un poste à combler mentionné à l'un ou l'autre des plans d'effectifs de sa classe d'emplois, comportant un même nombre d'heures que celui déjà détenu, que le comité lui assigne.
- 6.07 Un employé régulier ne peut être intégré, sans son consentement, à un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile et de son lieu de travail. S'il y consent, il a droit aux frais de déménagement prévus à la convention collective.
- 6.08 L'employé en disponibilité qui accepte d'être transféré à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité bénéficie des dispositions relatives aux frais de déménagement.
- En pareille circonstance, l'employé en disponibilité qui se voit offrir un montant d'argent équivalent à la prime de relocalisation prévue à la clause 7-3.14 D) de la convention collective et qui l'accepte, n'a plus droit à cette prime lors d'une relocalisation ultérieure. L'acceptation de ce montant implique que le lieu principal de travail prévu à la clause 7-3.15 a) de la convention collective devient celui où l'employé va exercer ses fonctions de façon principale et habituelle à moins que la commission scolaire, le syndicat et l'employé en conviennent autrement par écrit.
- 6.09 L'employé en disponibilité qui ne s'est pas vu offrir le montant d'argent prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 6.08 ou qui l'a refusé de même que l'employé en disponibilité qui est transféré à une distance de moins de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, conserve son lieu principal de travail pour fins de relocalisation à moins que la commission scolaire, le syndicat et l'employé en conviennent autrement par écrit.
- 7.00 TRANSFERT
- 7.01 L'employé qui s'est vu attribuer un poste en vertu de l'article 6-0.00 devient l'employé de la commission scolaire nouvelle qui prend charge de ce poste.
- 7.02 L'employé en disponibilité auprès d'une commission scolaire existante au 30 juin 1985 devient un employé en disponibilité à l'emploi de l'une ou l'autre des commissions scolaires nouvelles du territoire selon les règles suivantes:
- a) Tous les employés en disponibilité sont transférés dans l'une ou l'autre des commissions scolaires nouvelles.
  - b) Le comité détermine le nombre d'employés en disponibilité, par classe d'emplois, à être assignés à chacune des commissions scolaires nouvelles.

- c) Au plus tard le 15 juin 1985, les employés en disponibilité inscrits sur la liste 6, choisissent par ordre d'ancienneté la commission scolaire nouvelle dans laquelle ils veulent être transférés.
- d) A défaut par l'employé d'exercer son choix, le comité de transfert et d'intégration, après en avoir informé le syndicat qui le représente, procède à son transfert.
- 7.03 L'employé inscrit sur la liste 7 est transféré à la commission scolaire nouvelle qui prend charge de l'école, de la cafétéria ou du service de garde concerné, selon le cas, dans le respect des conditions de travail qui régissent ces types d'employés.
- 7.04 L'employé temporaire inscrit sur la liste 8 fait partie de la liste des employés temporaires de la commission scolaire nouvelle de son choix et bénéficie des droits prévus pour lui aux conventions collectives. L'employé temporaire remplaçant en service au 30 juin 1985 est transféré à la commission scolaire nouvelle où est transféré l'employé remplacé.
- 7.05 Pour les employés visés par les listes 7 et 8, les parties peuvent convenir de normes relatives à des possibilités de travail comparables à celles qu'ils auraient eues en l'absence de fusion, annexion ou restructuration.
- 7.06 Elaboration du plan de transfert
- 1° Le comité de transfert et d'intégration établit un plan de transfert identifiant pour chaque commission scolaire nouvelle les employés des commissions scolaires existantes qui y sont transférés.
  - 2° Le plan de transfert est transmis par le comité de transfert et d'intégration à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et à chaque syndicat sur le territoire.
  - 3° Le plan de transfert comprend les renseignements suivants:
    - a) le nom de chaque employé pour chaque école et établissement scolaire de la commission scolaire nouvelle; ces renseignements sont établis par classe d'emplois et par service;
    - b) l'ancienneté de l'employé;
    - c) le nom de sa commission scolaire d'origine;
    - d) le nom du syndicat auquel il appartient;
    - e) le nom de la commission scolaire nouvelle;
    - f) le poste attribué dans la commission scolaire nouvelle ou s'il s'agit d'un employé en disponibilité, la désignation de sa commission.
  - 4° Chaque employé reçoit copie de l'extrait du plan de transfert qui le concerne.

8.00 SYSTEME DE PERFECTIONNEMENT

8.01 Les obligations contractées par la commission scolaire existante dans le cadre de l'article 5-7.00 de la convention collective et ayant des effets après le 30 juin 1985 sont maintenues auprès de la commission scolaire nouvelle.

8.02 Au 30 juin 1985, chaque commission scolaire existante répartit également entre chaque employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, les sommes résiduelles et non engagées inscrites à son budget de perfectionnement. Ce montant est transféré dans le budget de perfectionnement de la commission scolaire nouvelle où il est intégré.

9.00 REGLEMENT DES GRIEFS DE LA COMMISSION SCOLAIRE EXISTANTE

9.01 Tout grief logé à l'endroit d'une commission scolaire existante déjà soumis à l'arbitrage avant le 1er juillet 1985 et dont l'issue n'est pas définitivement réglée, est transféré, à toutes fins que de droit, à la commission scolaire nouvelle désignée par le comité de transfert et d'intégration. Il en est de même pour toute sentence arbitrale à intervenir après le 30 juin 1985.

9.02 En cas de désaccord sur la désignation de la commission, le syndicat peut rencontrer les membres du comité de transfert et d'intégration et faire les représentations nécessaires. Le comité informe le syndicat de sa décision.

9.03 Tout grief juridiquement né avant le 1er juillet 1985 et qui n'a pas été encore logé ou soumis à l'arbitrage avant cette date peut être valablement logé ou soumis à l'arbitrage à l'égard de la commission scolaire nouvelle. Une fois le grief soumis à l'arbitrage, le comité de transfert et d'intégration peut désigner une autre commission scolaire nouvelle liée par le grief auquel cas la clause 9.02 s'applique. Les délais impartis pour loger le grief et le soumettre à l'arbitrage sont comptés sans égard à la fusion, l'annexion ou la restructuration des commissions scolaires.

9.04 Pour l'audition des griefs, le syndicat et l'employé ont les mêmes droits que si l'arbitrage impliquait la commission scolaire existante.

## 10.00 RECOURS PARTICULIERS

10.01 En vue de régler dans les plus brefs délais possibles tout problème d'interprétation ou d'application du présent accord, la commission scolaire et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- a) tout problème est référé par la commission scolaire ou par le syndicat à un comité paritaire composé d'un (1) représentant nommé par le ministère de l'Education, d'un (1) nommé par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et de deux (2) représentants nommés par la Centrale. Ce comité a pour mandat de faciliter le règlement du désaccord.
- b) Si le problème subsiste, il peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure de règlement de griefs prévue à la convention collective.

10.02 Tout grief portant sur le choix du poste attribué à un employé doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre. Le tribunal d'arbitrage doit l'entendre en priorité et en décider également en priorité sur tout autre. Toutefois, la sentence du tribunal peut se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

## 11.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11.01 Au plus tard le 15 mars 1985, par un arrangement local au sens de l'article 11.3.00 de la convention collective, les sujets suivants peuvent faire l'objet d'arrangements locaux:

1. Les modalités d'intégration (choix de poste, clauses 6.04 et 6.06).
2. La répartition des sommes résiduelles de perfectionnement (8.02).
3. Le regroupement et le fonctionnement des comités de consultation prévus à la convention collective.
4. La nature et la transmission des renseignements et des informations prévus au présent accord.
5. L'harmonisation de la répartition des treize (13) jours chômés et payés garantis.
6. L'harmonisation des dispositions relatives à la location et au prêt de salles, si elles ont fait l'objet d'un arrangement local dans le cadre de la clause 6-10.03 de la convention collective.
7. L'harmonisation des processus pour combler les postes vacants.
8. L'harmonisation des dispositions relatives à la semaine et aux heures de travail.

- 11.02 Les parties peuvent par entente écrite prolonger le délai prévu à la clause 11.01.
- 12.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES
- 12.01 Dans le cas où une école serait partiellement ou totalement fermée au 1er juillet 1985, les employés concernés sont inscrits à la liste 4 (temps plein) ou 5 (temps partiel).
- 12.02 Aucune mise en disponibilité ni aucune mise à pied pour surplus d'un employé régulier ne peut être effective entre le 1er juillet 1985 et le 31 décembre 1987. Toutefois, cette garantie n'empêche pas la commission scolaire nouvelle de prendre, au cours de cette période, des décisions de mettre en disponibilité ou de mettre à pied des employés réguliers à compter du 1er janvier 1988.
- 12.03 L'employé en mise à pied dont le droit de rappel subsiste après le 30 juin 1985 conserve ce droit de rappel auprès de la commission scolaire nouvelle de son choix située en tout ou en partie sur le territoire de la commission scolaire existante.
- 12.04 Un congé autorisé en vertu de la convention collective et dont la fin prévue est postérieure au 30 juin 1985 lie, aux mêmes conditions, la commission scolaire nouvelle.
- 12.05 La commission scolaire nouvelle consulte le syndicat avant toute décision d'octroyer un contrat à forfait ou de modifier la portée d'un contrat à forfait.
- 12.06 Avec l'accord des commissions scolaires nouvelles concernées, deux (2) employés à l'emploi de deux (2) commissions scolaires nouvelles peuvent, entre le 1er juillet et le 31 août 1985, se substituer l'un à l'autre pourvu que ces commissions scolaires nouvelles soient situées en totalité ou en partie sur le territoire de la commission scolaire d'où ils originent.
- La présente clause s'applique également entre le 1er juillet et le 31 août 1986.
- 12.07 A compter du 1er juillet 1985, une fois la fusion, l'annexion ou la restructuration et le transfert réalisés, l'employé qui a changé de territoire municipal bénéficie du droit de réintégrer son territoire municipal d'origine dans un poste vacant de sa classe d'emplois même si son retour à son territoire municipal d'origine implique un changement de commission scolaire nouvelle. Dans ce cas, il est réputé n'avoir jamais quitté son territoire municipal d'origine. Aux fins d'application de la clause 7-1.03, il bénéficie de la priorité prévue à la clause 7-1.03 b) comme s'il y était inclus. Pour bénéficier d'un droit de retour à son territoire municipal d'origine, l'employé doit avoir présenté une demande écrite à la commission scolaire en temps utile.

\*\*

- 12.08 Les droits et avantages prévus à la convention collective s'appliquent sauf dans la mesure où ils sont inconciliables avec ceux du présent accord.
- 12.09 Malgré les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.19 de la convention collective, la signature du présent accord ne constitue pas une renonciation aux articles 45 et 46 du Code du travail sauf sur les dispositions contenues au présent accord et sur les sujets ayant fait l'objet d'arrangements locaux en vertu de l'article 11.00 du présent accord.
- 12.10 Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et fait partie de la convention collective au même titre et aux mêmes conditions qu'un amendement prévu à la clause 2-2.04 de la convention collective, sauf qu'il demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

\*\* 21 février 1985

OBJET: Remplacement de la clause 6.04 du présent accord.

6.04 L'employé inscrit sur la liste 4 retrouve un poste à temps plein selon la procédure suivante:

- a) Le comité de transfert et d'intégration établit une seule liste d'ancienneté, par classe d'emplois, des employés inscrits sur les listes 4 de toutes les commissions scolaires existantes de son territoire.
- b) Sous réserve du paragraphe d), l'employé choisit par ordre d'ancienneté un poste à temps plein à combler dans la classe d'emplois parmi les postes mentionnés aux plans d'effectifs et pour lequel il répond aux qualifications et autres exigences déterminées par le comité de transfert et d'intégration.

Lorsque le comité est d'avis que l'employé ne répond pas aux exigences requises pour le poste, il en indique le motif par écrit à l'employé et au syndicat. L'employé procède alors au choix d'un autre poste de sa classe d'emplois.

- c) A défaut par l'employé d'effectuer son choix conformément à ce qui précède, le comité de transfert et d'intégration, après en avoir informé le syndicat qui le représente, procède à l'intégration de l'employé à un poste de sa classe d'emplois inscrit à l'un ou l'autre des plans d'effectifs.
- d) Plutôt que d'être obligé de choisir un poste dans sa classe d'emplois à l'extérieur du territoire municipal où était situé son lieu de travail avant la fusion, l'annexion ou la restructuration, l'employé peut choisir d'être inscrit sur une liste dressée par territoire municipal qui regroupe les employés tenus de choisir un poste à l'extérieur du territoire municipal où est situé leur lieu de travail avant l'annexion, la fusion ou la restructuration.
- e) Dès que le choix des postes prévus aux plans d'effectifs de l'ensemble des commissions scolaires nouvelles a été complété, le comité de transfert et d'intégration établit une liste comportant le nom des employés les moins anciens par classe d'emplois et par territoire municipal jusqu'à concurrence du nombre d'employés qui ont choisi d'être inscrits à la liste prévue au paragraphe d).
- f) L'employé qui a refusé un poste à l'extérieur de son territoire municipal déplace, par ordre d'ancienneté, l'un des employés apparaissant à la liste prévue au paragraphe e) moins ancien que lui dans sa classe d'emplois sur le même territoire municipal.
- g) Les commissions scolaires établissent ensuite une liste d'ancienneté des employés déplacés et ceux-ci choisissent par ordre d'ancienneté un poste dans leur classe d'emplois demeuré vacant aux plans d'effectifs de l'une ou l'autre des commissions scolaires nouvelles.

21 février 1985

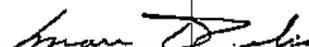
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21ième jour de février 1985.

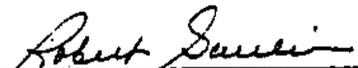
POUR LE COMITE PATRONAL DE  
NEGOCIATION DES COMMISSIONS POUR  
CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE  
L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC

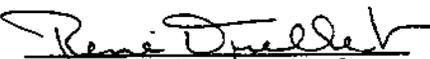
  
M. ROGER CARETTE, président

  
MME. SOLANGE PRONOVOST,  
présidente, Fédération du person-  
nel de soutien CEQ)

  
M. MARC POULIN, vice-président

  
M. ROBERT GAULIN, coordonnateur

  
M. RENE LAPOINTE, porte-parole

  
M. RENE QUELLET, porte-parole

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_  
jour du mois \_\_\_\_\_ 1985.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

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

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

BB

Texte de l'accord intervenu le 15 mars 1985.

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

DES DISPOSITIONS CONSTITUANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

LIANT

D'UNE PART,

CHACUNE DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES VISÉES  
PAR LE CHAPITRE 0-7.01 DES LOIS REFONDUES DU QUÉBEC

ET

D'AUTRE PART,

LES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES QUI, LE 29 NOVEMBRE 1982  
NÉGOCIAIT PAR L'ENTREMISE DE LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU  
QUÉBEC POUR LE COMPTE D'EMPLOYÉS DE SOUTIEN À L'EMPLOI DE CES  
COMMISSIONS SCOLAIRES

Les parties signataires du présent accord conviennent de modifier les dispositions ci-dessus de la façon suivante:

BB

15 mars 1985

Le texte de la clause 7-3.12 est changé pour le suivant:

L'employé régulier permanent qui a été rétrogradé par application des clauses 7-1.03 c) ou 7-3.06 ou 7-3.15 de la présente convention ou de la clause 7-3.14 de la convention 1979-82, ou qui a été réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail en vertu de la clause 7-3.14 de la convention 1979-82 ou de la clause 7-3.15 de la présente, se voit maintenir sa classe d'emplois, son traitement, et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant que la commission décide de combler ou à un poste nouvellement créé dans sa classe d'emplois conformément aux clauses 7-1.01 et suivantes.

Advenant le refus de l'employé d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au paragraphe précédent, il perd alors tous les bénéfices de la présente clause; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévue à la clause 6-2.15 lui sont alors applicables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Abouche, ce 15  
jour de \_\_\_\_\_ 1985.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COMMISSIONS  
POUR CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT  
DU QUÉBEC

Roger Carrette  
Roger Carrette, président

René Dutillet porte-parole

Marc Poulin  
Marc Poulin, vice-président

Julien D. Rivest porte-parole

Gilles Filion  
Gilles Filion, porte-parole

Signature à l'échelle locale

EN FOI DE QUOI, la commission et le syndicat ont signé la présente entente  
à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e, jour du mois de \_\_\_\_\_ 1985.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE DE:

POUR LE SYNDICAT OU L'ASSOCIATION:

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

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

BB

15 mars 1985

Réalisé par le Comité patronal de  
négociation des commissions pour  
catholiques (CPNCC).