



S4

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,
chacune des associations
accréditées qui,
le 29 novembre 1982,
négociait par l'entremise de
la Fédération des employés
municipaux et scolaires du
Québec, pour le compte
d'employés de soutien à l'emploi
de ces commissions scolaires

POUR CONSULTATION SEULEMENT

ÉDITION AMENDÉE
AOÛT 1983

C/8385/S4C01

S4



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,
chacune des associations
accréditées qui,
le 29 novembre 1982,
négociait par l'entremise de
la Fédération des employés
municipaux et scolaires du
Québec, pour le compte
d'employés de soutien à l'emploi
de ces commissions scolaires

La présente édition reproduit le texte des dispositions constituant les 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.

12-11-11
555, RUE DE LA SAISON
QUÉBEC, QC
G1S 1S4

Dépôt légal: 3ème trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-06041-5

C/222/SHCO1

TABLE DES MATIERES

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

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	18
5-2.00	Jours chômés et payés.....	19
5-3.00	Régimes d'assurances-vie, maladie et salaire.....	20
5-4.00	Droits parentaux.....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	46
5-6.00	Vacances.....	47
5-7.00	Perfectionnement.....	51
5-8.00	Responsabilité civile.....	52
5-9.00	Accidents du travail.....	53
5-10.00	Congé sans traitement.....	54
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	56
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	59
6-3.00	Traitement.....	63
6-4.00	Employés hors-taux ou hors-échelles.....	65
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	65
6-6.00	Primes.....	66
6-7.00	Disparités régionales.....	69
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux.....	74
6-9.00	Versement de la paie.....	76

7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Mouvements de personnel.....	78
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	83
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	84
7-4.00	Incapacité partielle.....	96
7-5.00	Travail à forfait.....	96

8-0.00 **Autres conditions de travail**

8-1.00	Ancienneté.....	97
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	99
8-3.00	Temps supplémentaire.....	100
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	102
8-5.00	Santé et sécurité.....	104
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	104

9-0.00 **Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage et mésentente**

9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	105
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	106
9-3.00	Mésentente.....	110

10-0.00 **Dispositions particulières concernant certains employés**

10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	111
---------	---	-----

**	10-2.00	Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine.....	113
----	---------	--	-----

10-3.00	Pour l'employé dans un service de garde en milieu scolaire..	114
---------	--	-----

11-0.00 Dispositions diverses

11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne et d'économie.....	116
11-2.00	Impression de la convention.....	116
11-3.00	Arrangements locaux.....	117
11-4.00	Annexes.....	118
11-5.00	Interprétation des textes.....	118
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention.....	118

Annexe "A"	(Echelles de traitement).....	120
Annexe "B"	(Jours chômés et payés).....	143
Annexe "C"	(Frais de déménagement).....	144
Annexe "D"	(Libérations syndicales).....	147
Annexe "E"	(Règlement des mécontentes).....	148
Annexe "F"	(Griefs et arbitrage).....	149
Annexe "G"	(Tempêtes de neige).....	150
Annexe "H"	(Réaffectation au-delà de 50 km).....	151
Annexe "I"	(Droits parentaux).....	152
Annexe "J"	(Lettre d'intention du Gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.).....	153
Annexe "K"	(classement de certains employés).....	156
Annexe "L"	(employé dans un service de garde en milieu scolaire).....	157

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DEFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-2.00 DEFINITIONS

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

1-2.01 ANCIENNETE

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

1-2.02 ANNEE FINANCIERE

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

1-2.03 BUREAU PROVINCIAL DE PLACEMENT

Bureau formé de la Fédération et du Ministère.

1-2.04 BUREAU REGIONAL DE PLACEMENT

Bureau formé par l'ensemble des commissions de chacune des régions scolaires. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce bureau.

1-2.05 CLASSE D'EMPLOIS

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

1-2.06 COMMISSION

La commission à qui s'applique la convention.

1-2.07 CONVENTION

La présente convention.

1-2.08 EMPLOYE

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

1-2.09 EMPLOYE A L'ESSAI

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

1-2.10 EMPLOYE REGULIER

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

1-2.11 EMPLOYE REGULIER PERMANENT

L'employé régulier ayant acquis sa permanence.

1-2.12 EMPLOYE TEMPORAIRE

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

1-2.13 FEDERATION

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

1-2.14 GRIEF

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

1-2.15 MESENTENTE

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

1-2.16 MINISTERE

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

1-2.17 MUTATION

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

1-2.18 PARTIES NEGOCIANTES A L'EHELLE NATIONALE

- a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques (C.P.N.C.C.)
- b) Partie syndicale: Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.)

1-2.19 PERIODE D'ESSAI

Période d'emploi à laquelle 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.

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

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

1-2.20 PERMANENCE

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

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

1-2.21 **PLAN DE CLASSIFICATION**

Le plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel", édition du 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 convention.

1-2.22 **POSTE**

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que chaque employé détient un poste, sous réserve des dispositions du paragraphe B) de la clause 2-1.01 et de l'article 7-3.00.

1-2.23 **POSTE A TEMPS PARTIEL**

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

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

1-2.24 **PROMOTION**

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

1-2.25 **REGIONS SCOLAIRES**

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

1-2.26 **RETROGRADATION**

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

1-2.27 SECTEUR DE L'EDUCATION

L'ensemble des commissions scolaires et collèges tel que défini à la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Chapitre 0-7.1 des Lois refondues du Québec).

1-2.28 SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements et organismes gouvernementaux tel que défini à la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Chapitre 0-7.1 des Lois refondues du Québec), 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).

**** 1-2.29 SERVICE ACTIF**

Période de temps pendant laquelle le traitement de l'employé a été maintenu ou pendant laquelle il a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage. Un employé acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou s'il a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception d'un employé occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.30 SYNDICAT

Le syndicat à qui s'applique la convention.

1-2.31 TRAITEMENT

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15 et 7-3.17.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (Chap. 6 L.Q. 1975).

1-3.01 (SUITE)

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 convention ou la Loi.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR L'EMPLOYÉ A L'ESSAI

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

B) POUR L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

L'employé temporaire ne détient pas de poste; il ne bénéficie des avantages de la convention que relativement au traitement (6-3.00), aux règles de classement (6-1.00), aux heures de travail (8-2.00), au temps supplémentaire (8-3.00), aux primes (6-6.00), à la retenue syndicale (3-6.00), aux jours chômés et payés (5-2.00), à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé, ainsi qu'aux dispositions des articles suivants: responsabilité civile (5-8.00), vêtements et uniformes (8-6.00), location et prêt de salles ou de locaux (6-8.00) et l'éducation des adultes (10-1.00).

L'employé temporaire bénéficie également du paragraphe g) de la clause 7-1.04.

L'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage a aussi droit aux dispositions des articles suivants: congés spéciaux (5-1.00), régimes d'assurance-vie, maladie et salaire (5-3.00), vacances (5-6.00), accidents du travail (5-9.00), frais de voyage et de déplacement (6-5.00) et santé et sécurité (8-5.00).

L'employé temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe a) de la clause 1-2.12 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat, obtient le statut d'employé régulier.

Dans le cadre du paragraphe b) de la clause 1-2.12, l'employé temporaire est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli, ou lorsque la commission utilise, durant la période d'absence, un employé ou une personne en disponibilité à son emploi.

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

2-1.01 (SUITE)

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

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

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

Cet employé ne bénéficie que de l'article 6-8.00 de la convention, sauf disposition contraire.

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

Cet employé ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention, sauf disposition contraire.

**

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

Ces employés ne bénéficient que de l'article 10-2.00 de la convention, sauf disposition contraire.

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

Cet employé ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention, sauf disposition contraire.

**

2-1.02

Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser un employé ou une personne en disponibilité du personnel de soutien, à son emploi, une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la convention.

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

2-2.00 RECONNAISSANCE

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

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

Dans le cas où des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande. A défaut d'entente, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut demander, lors de la fixation au rôle d'arbitrage, qu'un de ces griefs soit entendu prioritairement à tout autre grief sauf ceux relatifs au congédiement.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage.

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

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

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRESENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

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

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

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

Représentant syndical

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

3-1.05 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 au paragraphe a) de la clause 9-1.03, à représenter un employé lors d'une telle rencontre ainsi qu'à représenter les employés au comité des relations du travail.

Sauf au comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00, au comité de perfectionnement prévu à la clause 5-7.04 et lors de la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03, où un maximum de trois (3) représentants peuvent être libérés en même temps, 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.

3-1.06 Lors de l'incapacité d'agir du représentant syndical ou en son absence, un délégué syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07 Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.

3-2.00 REUNION DE COMITES CONJOINTS

3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.

3-2.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.

3-2.03 Le représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04 Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05 Les personnes visées par les clauses 3-2.01 et 3-2.02, sont libérées aux fins du présent article sans perte de traitement ni remboursement, en conservant tous les droits que leur confère la convention.

3-3.00 LIBERATIONS 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.

La présente libération peut, à la demande du syndicat, être prolongée pour une période n'excédant pas douze (12) mois, selon la procédure prévue au premier paragraphe.

- 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 conformément à la clause 3-3.01 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 trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable mais peut l'être si l'employé a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.
- 3-3.04** Sur demande écrite du syndicat adressée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la commission peut libérer un employé pour fins d'activités syndicales externes pour un motif qu'elle juge valable, à la condition que l'ensemble des employés à qui s'applique la convention n'ait pas déjà bénéficié, en vertu de la présente clause, de quinze (15) jours ouvrables de libération pour activités syndicales pendant l'année financière en cours.
- 3-3.05** Sur demande écrite du syndicat adressée au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.
- 3-3.06** Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement 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.
- 3-3.07** Le remboursement prévu à la clause 3-3.06 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.
- 3-3.08** L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

- 3-3.09 Malgré les dispositions de la clause 3-3.06, le représentant du syndicat et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail pour les séances d'arbitrage, sans perte de traitement ni remboursement. De même, les employés appelés comme témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage 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**
- 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.
- 3-5.00 **ASSEMBLEES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES**
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé, sauf entente écrite au contraire.
- 3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, ces employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

- 3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres du syndicat. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Tel prêt de local ne peut entraîner le paiement d'aucune rémunération additionnelle ni de frais supplémentaires.
- 3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat, aux conditions pouvant de temps à autre être déterminées, un local pour fins de secrétariat.
- Après entente entre la commission et le syndicat, la commission peut fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat.
- L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quarante-cinq (45) jours au syndicat de la part de la commission.
- 3-6.00 **RETENUE SYNDICALE**
- 3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies de l'employé une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.
- 3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet le plus tôt possible mais au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.
- 3-6.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, des droits d'entrée, s'il y a lieu, ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.
- 3-6.04 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 REGIME SYNDICAL

- 3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la 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 pas 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 convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical ci-haut prévu. Tel employé complète telle formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

- 3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 3-8.02 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, régulier permanent, temporaire), le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des employés par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 3-8.03 La commission fournit mensuellement au syndicat 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 employés 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;

3-8.03 (SUITE)

- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés portés à sa connaissance;
- e) la liste des employés temporaires qui ont travaillé durant le mois et la durée de l'emploi;
- f) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.

3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.

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

3-8.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'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 (à moins que l'employé ne s'y oppose) 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, comité 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 COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.00 COMITE DES RELATIONS DU 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 des relations du travail".

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux, employés de la commission, et trois (3) représentants de la commission, étant précisé que les représentants syndicaux peuvent être d'autres employés que ceux mentionnés à la clause 3-1.04.

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

4-1.04 Le comité peut soumettre des recommandations à la commission sur des sujets d'ordre professionnel et sur tout autre sujet qui lui est expressément référé en vertu des dispositions de la convention. Copie de toute recommandation est transmise simultanément au syndicat.

4-1.05 Tout problème concernant les conditions de travail visées par la convention peut être soumis au comité des relations du travail.

4-1.06 Le comité peut entendre toute personne-ressource relativement à des situations particulières qui lui sont soumises. Tout employé qui, à la demande de la commission, agit ainsi à titre de personne-ressource pendant ses heures régulières de travail conserve son traitement.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

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

- a) son mariage: cinq (5) 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 conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

5-1.02 L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes 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.

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.

* Au sens de la clause 5-3.02

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.

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

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 "B".

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

5-2.02 Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), l'énumération prévue à l'annexe "B" 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, 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 cette 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.

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

I. DISPOSITIONS GENERALES

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

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

5-3.01 (SUITE)

Malgré toute disposition contraire, tout employé dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq (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 convention.

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

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

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

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

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

- 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 régimes d'assurance-vie, maladie et salaire entrent en vigueur le 1er juillet 1983.
- 5-3.07 Toute autre modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.
- 5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.
- COMITE PARITAIRE**
- 5-3.09 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former avec diligence, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.
- 5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après la date d'entrée en vigueur de la convention; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

* 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.

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

5-3.12 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser trois (3). A moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

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

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

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

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

1. le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés-maladie de l'employé, le cas échéant;
2. la prestation de base ne peut dépasser quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement du début de l'invalidité, y compris les prestations que l'employé peut recevoir de toute autre source, notamment en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite aux avantages que l'employé peut recevoir de sources personnelles;

5-3.14 (SUITE)

3. les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15

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

5-3.16

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

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

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

5-3.17

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.18

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

5-3.18 (SUITE)

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

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

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

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

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

II. REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-3.22 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de cinquante (50) p. cent pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

- 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 convention et ce, pour toute sa durée.

III. REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

- 5-3.24 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 5-3.25 La contribution de la commission au régime de base d'assurance-maladie, quant à tout employé, ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 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 de base.
- 5-3.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de dix-huit dollars (18 \$) et de quarante-cinq dollars (45 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être tenue de verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.
- Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

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

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

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

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

- la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

5-3.30 (SUITE)

- 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, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

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

Pour l'employé occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestation; le traitement de tel employé occupant un poste à temps partiel, aux fins de l'établissement de la prestation, est calculé au prorata des heures régulières travaillées au cours du mois par rapport aux heures régulières d'un employé occupant un poste à temps plein.

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'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

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

5-3.33 (SUITE)

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-3.31, 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 des prestations ou le droit aux prestations cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

5-3.36 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par 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 cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, 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 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 ouvrables de congés-maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00.
- Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.
- L'employé, qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier paragraphe de la présente clause et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.
- La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours.
- 5-3.40 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.
- Les jours de congés-maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de tels crédits de congés-maladie.
- Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.39 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.
- 5-3.41 Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

5-3.42 Les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1983 demeurent couvertes selon le régime d'assurance-salaire prévu au présent article étant précisé que l'employé en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'il ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

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 un tel régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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.

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 1979 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1979, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1979-82 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1979.

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

5-3.43 (SUITE)

- 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, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1975-79 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

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

- 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, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

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

5-3.44

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.43 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: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite au terme duquel l'employé prend sa retraite.

5-3.44 (SUITE)

L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfiques prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31. De plus, tels jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

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 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 au 30 juin 1973, au 30 juin 1976 ou au 30 juin 1979 ou à la date d'entrée en vigueur de la convention, selon le cas, sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.45

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

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

5-3.46

Tout employé bénéficiant du premier paragraphe de la clause 5-3.39 peut utiliser subordonnement aux dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année financière 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 premier paragraphe 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.

V DISPOSITIONS DIVERSES

5-3.48 Aux fins d'application du présent article, la commission est autorisée à percevoir par retenue sur la paie, toute contribution d'un employé aux divers régimes d'assurance.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

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

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

5-4.03 La commission ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par 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***;

* 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 responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.09 (SUITE)

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

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.

5-4.09 A) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.07, la commission verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

5-4.09 B) 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.

5-4.09 B) (SUITE)

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:

- 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;

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

5-4.10 (SUITE)

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, 5-4.09 A), 5-4.09 B) et 5-4.10

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé; à moins que le régime de versement de la paie des employés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par 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 du secteur public et parapublic (fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:
 - la Commission des droits de la personne;
 - la Commission des services juridiques;
 - les Conseils de la santé et des services sociaux 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;
 - Les Commissions de formation professionnelle;
 - La Société des traversiers du Québec.

5-4.11 (SUITE)

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 applicable.

5-4.12 L'allocation de congé de maternité* versée par le Ministère du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions des clauses 5-4.09, 5-4.09 A) et 5-4.09 B).

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

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à 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.

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

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'employé 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 (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.18 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants:

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

5-4.18 (SUITE)

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. À 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'employé 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 son employeur, durant ce congé spécial, une 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.

Autres congés spéciaux

5-4.18 A) L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée 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 les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.17 de la section II. L'employée visée à la clause 5-4.18 A) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé 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.

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

- 5-4.21 L'employé qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption. 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.

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 A) 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.

* Cette clause remplace les congés spéciaux (article 5-1.00) sur la question.

5-4.21 A) (SUITE)

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 5-10.00.

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

5-4.22 La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) 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.

CONGE SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL POUR MATERNITE OU ADOPTION

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

L'employé visé à l'alinéa précédent occupant 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.

* Cette clause remplace les congés spéciaux (article 5-1.00) sur la question.

5-4.24 (SUITE)

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 a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) 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'assurance 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, il est régi par les dispositions applicables à l'employé 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 5-10.00.

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'employée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze (95) p. cent de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

5-5.00 **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.

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

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

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 reprend son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.09 et 5-6.10.

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 convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de l'employé.

5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'accident du travail ni dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent vingt (120) jours ouvrables par année financière; aux seules fins du calcul de vacances, un maximum de cent vingt (120) jours d'absence pour motif d'invalidité, pendant une année financière, constitue du service actif.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède cent vingt (120) jours ouvrables par année financière, l'excédent de tels cent vingt (120) jours ouvrables ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphes de la présente clause, il ne peut être compté plus de cent vingt (120) jours ouvrables 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. Cette règle s'applique également à l'employé mis à pied temporairement en vertu de l'article 7-2.00.

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

5-6.05

La période des vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat pour prolonger cette période, 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, service 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 bureau, service ou école en cause;
- 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 bureau, service ou école le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée;
- d) sous réserve des dispositions qui précèdent, tout employé prend normalement ses vacances au cours des mois de juillet et août;

toutefois, un employé peut prendre ses vacances à d'autres périodes, subordonnément aux autres dispositions du présent article et aux conditions suivantes:

- 1o s'il est possible pour la commission, lorsqu'elle le juge nécessaire, de remplacer adéquatement l'employé désirant prendre ses vacances par un autre employé;
 - 2o si le nombre d'employés demeurant au travail à l'intérieur du bureau, service ou école en cause est suffisant pour assurer le maintien des services;
 - 3o s'il n'en résulte pas d'inconvénient majeur pour la commission.
- e) l'employé doit normalement prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois, sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés subordonnément à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service ou école en cause.
 - f) la commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.
 - g) sous réserve de ce qui précède, un employé mis à pied temporairement conformément à l'article 7-2.00, ne peut être tenu de prendre ses vacances durant sa période de mise à pied temporaire.

**

- 5-6.06 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.
- 5-6.07 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède deux (2) semaines.
- 5-6.08 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.
- 5-6.09 Sous réserve de la clause 5-6.10, 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.
- 5-6.10 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:

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

		DUREE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETE DE L'EMPLOYE					
		20	21	22	23	24	25
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNEE D'ACQUISITION		DUREE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNEE D'ACQUISITION					
5	A 10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	A 32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	A 54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	A 75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	A 97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	A 119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	A 140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	A 162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	A 184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	A 205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	A 227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	A 241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	ET PLUS (261 ou 262)	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

- 5-6.11 Toutefois, tous les employés à l'emploi des commissions à la date de la signature de l'entente provinciale signée le 8 septembre 1976 bénéficiant déjà d'un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu aux clauses 5-6.09 et 5-6.10 de la convention, conservent ce nombre de jours prévu à un tel régime pour la durée de la convention.
- 5-6.12 L'employé absent du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.
- 5-6.13 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-7.00 **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 est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus et élaborés par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés, en consultation avec le comité de perfectionnement.
- 5-7.03 Le perfectionnement des employés signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, développer les habiletés et modifier les habitudes de travail d'un employé, pouvant ou non conduire à l'obtention d'un diplôme, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- 5-7.04 Le comité de perfectionnement est formé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat. Il établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 5-7.05 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'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.

- 5-7.06 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.
- 5-7.07 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.
- 5-7.08 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, à compter de l'année financière 1983-1984, 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.
- Pour l'année financière 1982-1983, la clause 5-7.08 de la convention 1979-1982 s'applique.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.
- 5-7.09 La commission peut, à la demande de l'employé et après consultation du comité de perfectionnement, autoriser tel employé à participer à des activités de perfectionnement prévues au présent article et, à ces fins, convenir avec le syndicat de modalités de libération, s'il y a lieu.
- 5-7.10 Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-8.00 **RESPONSABILITE CIVILE**
- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

- 5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu 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 prodigué les premiers soins à un élève ou à un autre employé.
- 5-9.00 **ACCIDENTS DU TRAVAIL**
- 5-9.01 Dans le cas d'un accident du 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 décrit à la clause 5-3.22 et d'assurance-maladie décrit 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 contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces contributions font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

5-9.02 L'employé victime d'un accident du travail a si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la commission. Cependant, en tout temps, l'employé a droit au médecin de son choix.

5-9.03 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 la victime d'un accident du travail ne sont pas à la charge de l'employé.

5-9.04 Les services de premiers soins actuellement à la disposition des employés, sont maintenus.

5-9.05 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, 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.

L'employé doit signer les formules requises aux fins d'autoriser la C.S.S.T. à rembourser à la commission le montant correspondant à la prestation qui serait payable à cet employé par la C.S.S.T..

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

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

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

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

- ** 5-10.02 La commission accorde à un employé, un congé sans traitement si cela a pour effet de lui permettre d'utiliser un employé ou une personne en disponibilité à son emploi pour occuper le poste de cet employé visé par le congé sans traitement, à la condition que tel congé sans traitement soit d'au moins un (1) mois et n'excède pas douze (12) mois; ce congé peut être renouvelé.
- 5-10.03 La demande d'obtention ou de prolongation de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.04 Durant son absence, l'employé conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ. Il peut participer aux plans d'assurance-groupe et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces plans le permettent.
- 5-10.05 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.
- 5-10.06 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme déboursée par elle, pour et au nom de cet employé.
- 5-10.07 L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est réputé avoir démissionné à compter du début de son congé.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

DETERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

6-1.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à tout employé en poste à la date d'entrée en vigueur de la convention, le classement qu'il détenait au 1er avril 1983.

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

6-1.02 Cependant, la règle prévue à la clause 6-1.05 de la convention s'applique dans le cas de l'attribution, le cas échéant, de l'une des classes d'emplois prévues à l'annexe "L".

6-1.03 L'employé oeuvrant dans un service de garde en milieu scolaire, à qui la commission attribue, le cas échéant et conformément à l'annexe "L", l'une ou l'autre des nouvelles classes d'emplois mentionnées à cette annexe, ou qui considère que son classement aurait dû être révisé par suite de l'application de cette annexe "L", peut soulever 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 qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

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

Dans ce cas, l'arbitre qui entend le grief ne peut attribuer à l'employé concerné que l'une ou l'autre des nouvelles classes d'emplois mentionnées à cette annexe "L".

DETERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS EN COURS DE CONVENTION

6-1.04 Dès son embauchage, l'employé est classé selon le plan de classification.

6-1.05 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.

6-1.06 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de son classement, 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. Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

MODIFICATION DANS LES FONCTIONS

6-1.07 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle 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. Tant que tel employé exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au paragraphe a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement un grief; en cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, le cas échéant, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur au début de la période de trente (30) jours précédant le dépôt du grief à la commission.

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. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.13.

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

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins de l'application de la clause 6-1.07;

6-1.09 (SUITE)

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; dans un tel cas, l'arbitre choisit parmi les échelles de traitement de la convention, le traitement se rapprochant le plus du traitement prévu pour des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10 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, l'employé obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle. Un employé ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

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

6-1.12 Tant et aussi longtemps qu'une nouvelle classe n'a pas été ainsi créée et que le traitement n'a pas été déterminé, conformément aux clauses 6-1.13 et 6-1.14, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe son poste.

CREATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOIS OU MODIFICATION D'ATTRIBUTIONS OU QUALIFICATIONS

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

6-1.14 Si, quarante (40) jours ouvrables après la date de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas 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 et parapublic pour des emplois comparables.

ARBITRAGE

6-1.15 Aux fins des clauses 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants:

1-

2-

3- 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 DETERMINATION DE L'ECHELON

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 "A" pour chacune des classes d'emplois.

6-2.03 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe d'emplois.

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

6-2.04 (SUITE)

- 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 la classe d'emplois de l'employé, compte tenu des qualifications requises pour accéder à cette 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 aux fins de répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois qui lui est attribuée.

6-2.05 De même, un employé ayant complété avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois attribuée à l'employé.

AVANCEMENT D'ECHELON

6-2.06 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Malgré toute disposition contraire et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (6-2.13), d'une mutation (6-2.14), 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. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par l'employé tant qu'il demeure à l'emploi de la commission.

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

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

6-2.07 L'employé mis à pied temporairement, conformément à l'article 7-2.00, est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant la période de sa mise à pied temporaire.

6-2.08 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

- 6-2.09 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 cet avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- 6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.
- 6-2.12 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

DETERMINATION DE L'ECHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE RETROGRADATION

- 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:
- a) i) 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 d'attribuer à l'employé promu un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune 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 dix cents (0,10 \$) l'heure; à défaut, l'employé reçoit le taux de la nouvelle classe d'emplois et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 \$) l'heure.

6-2.13 (SUITE)

- b) il obtient l'échelon de sa 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.
- 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. Cette 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. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 \$) l'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.

6-2.15 (SUITE)

b) l'employé rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) précédent; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chaque paie de l'employé et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

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

6-3.00 TRAITEMENT

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

6-3.02 Période du 02 avril 1983 au 31 décembre 1983

Les taux et échelles de traitement en vigueur à compter du 02 avril 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

6-3.03 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 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 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.

6-3.04 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 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 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.

6-3.05 Majoration des taux et échelles de traitement

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 6-3.03 et 6-3.04, 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:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\left[\begin{array}{l} \text{IPC de décembre} \\ \text{précédent} \end{array} - \begin{array}{l} \text{IPC de décembre de} \\ \text{l'année antérieure} \end{array} \right]}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

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

6-3.06 Epoque de majoration

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.

Détermination de l'échelon au 02 avril 1983

6-3.07 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 02 avril 1983 à tout employé à son emploi, la commission l'intègre au 02 avril 1983 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe "A" de la convention, tel échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 1er avril 1983 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-3.08 Dans le cas où l'intégration d'un employé se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 1er avril 1983 différente de celle à laquelle il est intégré au 02 avril 1983, tel employé est intégré à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.13, 6-2.14 ou 6-2.15, selon le cas.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

6-4.00 EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

6-4.01 Les clauses 6-3.03, 6-3.04, 6-3.05 et 6-3.06 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.

6-4.02 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.

6-4.03 Les montants forfaitaires prévus dans le présent article 6-4.00 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.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT

** 6-5.01 L'employé qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et aux taux applicables à l'ensemble des groupes d'employés syndiqués de la commission.

6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-5.03 L'employé qui utilise son véhicule-automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.05.

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

6-5.05 L'employé qui utilise son véhicule-automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisir et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui.

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

6-6.00 PRIMES

6-6.01 PRIMES DE RESPONSABILITE

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 d'une prime horaire pour chaque heure de travail où il agit comme tel:

. à compter du 02 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 02 avril 1983: 5,76 \$/semaine

6-6.01 (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 égale à;

. à compter du 02 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 égale à:

. à compter du 02 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 la prime hebdomadaire suivante, à la condition qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'il possède le certificat de compétence nécessaire:

. à compter du 02 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 clause 6-6.01 sont redressées d'un pourcentage (%) dont la valeur est égale au pourcentage (%) d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents, moins un et trois-dixièmes (1,3) p. cent.

6-6.02 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 16:00 h. et 24:00 h., bénéficie d'une prime horaire de quarante-sept cents (0,47 \$) pour chaque heure de travail de sa journée régulière. Cette prime est en vigueur à compter du 02 avril 1983 et elle demeure fixée à ce niveau pour toute la durée de la convention.

6-6.02 (SUITE)

Prime de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24:00 h. et 08:00 h., bénéficie d'une prime horaire de quarante-sept cents (0,47 \$) pour chaque heure de travail de sa journée régulière. Cette prime est en vigueur à compter du 02 avril 1983 et elle demeure fixée à ce niveau pour toute la durée de la convention.

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

6-6.03 Logement

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

Vérification des fournaises

6-6.04 Sous réserve de la clause 8-3.05, la commission peut exiger d'un employé autre que celui mentionné à la clause 6-6.03, qu'il procède à la vérification des fournaises, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit la somme de douze dollars (12 \$) chaque fois qu'il est ainsi requis de procéder à la vérification des fournaises d'une école.

6-6.05 Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé est absent du travail le jour ouvrable précédent. Cependant, lorsque l'employé est absent pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer cette 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 convention (location et prêt de salles ou de locaux, temps supplémentaire, etc.). En aucun cas, telle rémunération ne peut être inférieure à celle prévue à la clause 6-6.04.

6-6.06 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux clauses 6-6.04 et 6-6.05 s'appliquent.

6-7.00 DISPARITES REGIONALES

SECTION I: DEFINITIONS

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

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 lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

Point de départ:

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

2- Secteur I

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

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 III

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

Le territoire de Parent et Sanmaur, 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.

6-7.01 (SUITE)

Secteur IV

Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Némiscau, Inoucd-jouac, Povungnituk.

Secteur V

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

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

6-7.02 L'employé travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-7.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

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

L'employé à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

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

6-7.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents du secteur public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce malgré la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 6-7.01.

SECTION III: AUTRES BENEFICES

6-7.05 La commission assume les frais suivants de tout employé recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-7.01:

a) Le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

6-7.05 (SUITE)

- 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.

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 le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

6-7.06

Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-7.05, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-7.07

Ces frais sont payables sur présentation des pièces justificatives 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 l'embauche de l'employé du point de départ au lieu de l'affectation;
- b) lors de la mise à pied par la commission; lors de l'embauche suite à un 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'un changement de lieu de travail à la demande de la commission ou de l'employé d'un lieu d'affectation à l'autre;
- d) lors du bris de contrat, 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 6-7.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

6-7.07 (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 ses fonctions.

SECTION IV: SORTIES

6-7.08 La commission, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs prévus à la clause 6-7.01, 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:

- a) pour les commissions scolaires du Nouveau-Québec, Crie, Kativik, du Littoral ainsi que le territoire s'étendant à l'est de Havre 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 le salarié mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, soit embauché suite à un rappel, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

6-7.09 Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le salarié 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.

SECTION V: REMBOURSEMENT DE DEPENSES DE TRANSIT

6-7.10 La commission rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-7.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI: DECES DE L'EMPLOYE

- 6-7.11 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un des dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'employé.

SECTION VII: TRANSPORT DE NOURRITURE

- 6-7.12 L'employé qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs IV et V ainsi que dans les localités de Fort-Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau 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 et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

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

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

SECTION VIII: VEHICULE A LA DISPOSITION DES EMPLOYES

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

SECTION IX: LOGEMENT

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

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

SECTION X: PRIME DE RETENTION

- 6-7.15** La prime de rétention, équivalant à huit (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.

SECTION XI: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

- 6-7.16** 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 convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- 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 section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII.

- 6-7.17** 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.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

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

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

6-8.02 La rémunération de tout employé ou toute personne visée à la clause précédente et à qui la commission demande d'effectuer des travaux dans le cadre du présent article est établie comme suit:

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

du 1983-04-02 au 1983-12-31: 8,69 \$/heure (1)

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

du 1983-04-02 au 1983-12-31: 10,28 \$/heure (2)

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

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

6-8.04 Le taux de traitement applicable à la personne visée au sous-paragraphe b) de la clause 6-8.01 est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, de l'assurance-salaire et des jours de congés-maladie; quant aux vacances, cette personne bénéficie des dispositions des lois applicables.

6-8.05 Le paiement des sommes dues à un employé en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par cet employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.

(1) Ce taux sera ajusté, s'il y a lieu, au même niveau que le taux horaire applicable au gardien pour les périodes comparables.

(2) Ce taux sera ajusté, s'il y a lieu, de façon à équivaloir à la moyenne des taux horaires applicables au concierge (9 275 m² et plus) et au concierge (moins de 9 275 m²) pour les périodes comparables.

6-8.06 L'employé visé au présent article a droit à l'article 3-6.00, ainsi qu'à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

** 6-8.07 Si la commission décide de recourir aux services d'une personne pour effectuer certains travaux en relation avec la location ou le prêt de salles ou de locaux, le concierge oeuvrant habituellement dans l'établissement concerné a priorité pour effectuer tels travaux.

Le concierge visé à la présente clause qui effectue les travaux requis est rémunéré à son taux horaire simple, et ce malgré la clause 6-8.02. Dans un tel cas, la rémunération minimum accordée au concierge est égale à une (1) heure de travail.

Malgré ce qui précède, la priorité accordée dans le cadre de la présente clause cesse dès que la somme des heures effectuées pour location et prêt de salles ou de locaux et des heures régulières de travail de l'employé en cause, dépasse quarante-quatre (44) heures au cours d'une même semaine.

** 6-8.08 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles mentionnées aux clauses 6-8.02, 6-8.03, 6-8.04 et 6-8.07. A défaut d'entente dans ce délai, les dispositions du présent article s'appliquent intégralement.

La présente clause constitue un arrangement local au sens de l'article 11-3.00.

6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-9.01 La paie de l'employé lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

- a) le nom de l'employeur;
- b) les nom et prénom de l'employé;
- c) le traitement brut et le traitement net;
- d) la nature, le montant et si possible, le cumulatif des déductions opérées;
- e) la nature, le montant et si possible le cumulatif des gains, des primes, des indemnités ou des allocations versées;
- f) la date du paiement et la période concernée;
- g) le nombre d'heures payées au taux régulier;

6-9.02 (SUITE)

- h) le nombre d'heures supplémentaire payées avec la majoration applicables;
- i) la classe d'emplois;
- j) le taux horaire, s'il y a lieu.

** 6-9.03 Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clause 6-9.01 et 6-9.02.

6-9.04 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, sous réserve qu'elle ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix (10) p. cent du traitement brut d'un employé par paie.

- 6-9.05
- a) La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
 - b) La commission remet ou expédie à l'employé, le plus tôt possible mais au plus tard à la deuxième période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.
 - c) La commission remet ou expédie à l'employé tout avis de cessation d'emploi conformément à la Loi.

6-9.06 La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

6-9.07 La commission indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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

7-1.02 A défaut d'abolir un poste, ou de le modifier, ou de mettre en marche le processus pour combler un poste prévu à la clause 7-1.04, selon la décision qu'elle a prise, et ce, dans un délai de trente (30) jours de telle décision, la commission doit combler tout poste devenu vacant, sauf s'il s'agit d'un poste à caractère temporaire, conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.04.

7-1.03 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner l'exercice par l'employé de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ces cas, les clauses 6-1.05 et 6-1.06 s'appliquent.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.05, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.04 Lorsque la commission décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante:

**

a) elle comble le poste en choisissant:

1° parmi les employés réguliers permanents en disponibilité et les autres salariés en disponibilité du personnel de soutien à son emploi et non couverts par la convention, à la condition que tel poste soit dans leur classe d'emplois;

2° parmi les employés qui bénéficient d'un droit de retour dans cette classe d'emplois conformément au paragraphe 1) de la clause 7-3.20; si tel employé refuse le poste ainsi offert, les dispositions du paragraphe 1) de la clause 7-3.20 s'appliquent;

Si, parmi les employés et salariés mentionnés aux alinéas précédents, plusieurs employés possèdent les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission, celle-ci choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté, étant précisé que, aux seules fins d'application du présent paragraphe et malgré toute disposition contraire, l'ancienneté d'un salarié non couvert par la convention est déterminée par la commission suivant l'article 8-1.00 comme si celui-ci eut été applicable au salarié concerné depuis le début de son emploi. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.17 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-1.04 (SUITE)

**

- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers permanents en disponibilité et les autres salariés en disponibilité du personnel de soutien à son emploi et non couverts par la convention, sans égard à leur classe d'emplois et à la condition que tel poste soit dans la même catégorie ** et qu'ils possèdent les qualifications requises et autres exigences qu'elle détermine. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné bénéficie, selon le cas, des dispositions prévues au sous-paragraphe b) de la clause 6-2.15 ou de la compensation prévue à la clause 7-3.17 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

**

- c) i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), elle s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer un salarié de soutien en disponibilité provenant d'une autre commission.

En même temps, la commission s'adresse à l'ensemble des employés par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables; copie de cet avis d'affichage est en même temps transmise au syndicat.

Parmi les salariés de soutien référés par le bureau régional de placement et les employés ayant soumis leur candidature, à la condition que tels employés ou salariés répondent aux qualifications requises et autres exigences déterminées par elle, la commission procède par ordre d'ancienneté et, dans un tel cas, les 2e et 3e alinéas du paragraphe e) de la clause 7-3.20 s'appliquent.

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

- ii) si le poste est comblé conformément au présent sous-paragraphe c) par un employé ayant soumis sa candidature lors de l'affichage, le poste d'un tel employé devenu vacant est alors comblé, malgré toute disposition contraire, conformément au sous-paragraphe a) ou b) de la présente clause, ou à défaut, par un salarié de soutien en disponibilité provenant d'une autre commission et référé par le bureau régional de placement, ou à défaut, conformément aux sous-paragraphe d) et e) suivants, ou à défaut, par affichage, tel que prévu à l'alinéa i) précédent, ou à défaut, conformément aux sous-paragraphe f), g) et h) suivants.

** Catégorie: l'une ou l'autre des catégories suivantes, emplois de soutien technique, de soutien administratif ou de soutien manuel.

7-1.04 (SUITE)

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle comble le poste en choisissant parmi les autres personnes à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent, celle qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences qu'elle détermine.

**

e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer toute personne en disponibilité du secteur de l'éducation;

f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), 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;

g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), 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 consécutifs 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 qu'elle détermine. Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;

h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission peut accorder le poste à toute autre personne de son choix.

**

Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes b), c) et d) de la présente clause, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité, ou avant de bénéficier d'un statut équivalent, le cas échéant.

7-1.05

L'affichage prévu à l'alinéa c) de la clause 7-1.04 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.

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

7-1.06

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

- ** 7-1.07 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au comité des relations du travail et ce, dans un délai raisonnable. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.
- 7-1.08 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.04, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant les employés faisant partie de la catégorie des emplois de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputés posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'ils détiennent.
- 7-1.09 En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. L'employé promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de sa promotion.
- L'application de cette clause, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ou de tout engagement, s'il y a lieu, découlant de cette promotion.
- Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation prévue au sous-paragraphe b) de la clause 6-2.15. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste, le cas échéant.
- 7-1.10 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement rattachés à ce poste à compter de son affectation.
- 7-1.11 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède comme suit:
- 1° Sous réserve de la clause 7-3.16, elle affecte à ce poste un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches du poste concerné.

7-1.11 (SUITE)

- 2° a) A défaut, elle offre, si la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables, le poste aux employés du même bureau, service ou école selon le cas; elle tient alors compte de l'ancienneté dans la mesure où tel employé répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission; telle offre n'est faite qu'aux employés pour qui telle affectation constituerait une promotion;
- b) si aucun employé n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté; une affectation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes.
- 3° A défaut, elle peut embaucher un employé temporaire.

7-1.12 L'employé régulier qui occupe temporairement, suite à l'application de la clause 7-1.11, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.13 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

** 7-1.14 La commission peut, avec l'accord du syndicat ou de l'employé concerné, procéder à une réaffectation ou à une mutation pour un motif d'ordre administratif et ce, sans égard à la procédure prévue à la clause 7-1.04. Tel mouvement doit s'effectuer à l'intérieur d'une distance de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé concerné.

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. Cependant, s'il est mis à pied ou mis en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste en cours d'année ou lors de la reprise normale des activités, il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, selon le cas. De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie 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. Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de telle mise à pied au moins trente (30) jours avant le début effectif de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.03. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

**

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

7-2.03 Tout employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, ce dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.02. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

7-2.04 Malgré la clause précédente, lorsque la commission décide de combler un poste à caractère temporaire elle peut y affecter un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi.

7-2.05 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, il est convenu que l'employé 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, dont la mise à pied temporaire n'excède pas trois (3) mois, est couvert par les dispositions suivantes:

7-2.06 (SUITE)

- 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 5-6.09 et 5-6.10, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

7-3.01 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition.

7-3.02 Sous réserve de la clause 7-1.01, la commission ne peut abolir de postes qu'une fois par année financière, à une date qu'elle détermine.

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

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

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

7-3.04 Les dispositions suivantes s'appliquent 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 de l'abolition du poste.
- B) s'il s'agit d'un employé régulier non-permanent:
 - a) il est réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et des paragraphes a) et b), du 1er alinéa du paragraphe c)-i), des paragraphes d) et e) de la clause 7-1.04.
 - b) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;

7-3.04 (SUITE)

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

**

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

1° Il doit à son choix:

- soit être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04;
- soit déplacer l'employé de sa classe d'emplois qui a le moins d'ancienneté dans l'établissement de son choix;
- soit, s'il s'agit d'un employé bénéficiant d'un droit de retour à son ancienne classe d'emplois, de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son ancienne classe d'emplois, dans l'établissement de son choix.

2° A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus à l'alinéa 1° précédent, il doit à son choix:

- soit déplacer l'employé de sa localité * ou, selon son choix, d'une autre localité *, qui a le moins d'ancienneté dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou inférieur à la sienne, à la condition que telle classe se situe dans la même catégorie **.
- soit être réaffecté à un poste vacant de la même catégorie **, et dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou inférieur à celui de sa classe d'emplois, que la commission lui indique et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04.

3° A défaut de pouvoir bénéficier de l'alinéa 2° précédent, il est mis en disponibilité.

7-3.05 Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé déplacé en vertu de la clause 7-3.04:

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:

* Localité telle que définie à la clause 7-3.25.

** Catégorie: l'une ou l'autre des catégories suivantes, emplois de soutien technique, de soutien administratif ou de soutien manuel.

7-3.05 (SUITE)

- . il bénéficie des alinéas a) et b) du paragraphe B) de la clause 7-3.04;
- . à défaut il est mis à pied.

**

c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent:

1° Il doit à son choix:

- soit être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04;
- soit déplacer l'employé régulier de sa localité * ou selon son choix, d'une autre localité * qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois.
- soit, s'il s'agit d'un employé bénéficiant d'un droit de retour à son ancienne classe d'emplois, déplacer l'employé de sa localité * ou d'une autre localité * ayant le moins d'ancienneté dans son ancienne classe d'emplois.

2° A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus à l'alinéa 1° précédent, il bénéficie des dispositions contenues aux alinéas 2° et 3° du paragraphe C) de la clause 7-3.04.

7-3.06

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

7-3.07

Malgré toute disposition contraire, aux fins d'application des clauses 7-3.04 et 7-3.05, si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de telles exigences et ensuite de l'ancienneté.

7-3.08

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

* Localité telle que définie à la clause 7-3.25.

7-3.08 (SUITE)

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

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

A ces fins, un employé régulier permanent est toujours réputé détenir plus d'ancienneté qu'un employé n'ayant pas acquis sa permanence.

Un employé régulier permanent occupant un poste à temps partiel ne peut, par application des dispositions du présent article, déplacer un employé occupant un poste à temps plein.

7-3.10 Les dispositions contenues au présent article s'appliquent à l'employé absent, comme s'il était au travail, et l'absence d'un tel employé ne peut avoir pour effet de suspendre, retarder ou invalider tout mouvement de personnel.

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

** 7-3.11 En aucun cas, l'application des dispositions du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour l'employé régulier permanent d'exercer un droit de retour à son ancienne classe d'emplois ne constitue pas une promotion.

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

7-3.12 Lorsque, par application des dispositions du présent article, un employé régulier permanent occupant un poste à temps plein n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste vacant à temps partiel, ou de déplacer un employé occupant un poste à temps partiel, il doit déplacer l'employé de sa classe d'emplois occupant un poste à temps plein et ayant le moins d'ancienneté. A défaut de pouvoir effectuer ce déplacement, il peut choisir d'être mis en disponibilité.

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

7-3.12 (SUITE)

Lorsque, par application du présent article, l'employé visé au paragraphe précédent n'a d'autre choix que d'être réaffecté ou déplacé à un autre poste à temps plein comportant moins d'heures de travail que le poste qu'il occupe, avant telle réaffectation ou déplacement, tel employé bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.17, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.13 Un employé régulier permanent ne peut être tenu d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à cinquante (50) kilomètres et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé.

7-3.14 Dans le cas où l'employé visé à la clause 7-3.13 refuse un tel poste, il peut, à sa demande, et si aucune autre possibilité ne s'offre à lui par application des dispositions du présent article, être mis en disponibilité.

7-3.15 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

** 7-3.15 A) Réaffectation d'une personne en disponibilité

Une fois par année, dans les soixante (60) jours suivant la date d'abolition de poste selon la clause 7-3.02 où, si la commission n'abolit pas de poste au cours d'une année financière, entre le 1er août et le 1er octobre de l'année financière en cause, une personne en disponibilité référée par le bureau régional de placement peut déplacer en tout temps durant cette période un employé non permanent de la commission de la même catégorie **. 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 prévues au paragraphe b) de la clause 7-3.05.

L'employé référé par le bureau régional de placement doit satisfaire aux qualifications et exigences requises par la commission.

** B) Preretraite

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

1- ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une (1) année. Pendant son congé, l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé la totalité des primes exigibles;

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

* Catégorie: l'une ou l'autre des catégories suivantes, emplois de soutien technique, de soutien administratif ou de soutien manuel.

** 7-3.15 (SUITE)

- 3- seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; malgré ce qui précède, la commission peut accorder un congé de préretraite à un employé qui aurait droit à une pleine retraite au début ou pendant la durée du congé.
- 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 permanents en disponibilité;
- 6- l'employé admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

**

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

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

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

La commission ne peut accorder la prime de séparation à un employé qui refuse un poste qui lui est offert dans le cadre de la clause 7-3.16.

D) Transfert de la permanence

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la permanence d'un employé qui n'est pas en disponibilité est transférable à une autre commission qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'un employé en disponibilité.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE

- ** 7-3.16 Tout employé en disponibilité auquel une commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation offre un poste à temps plein dans le secteur de l'éducation, poste situé à une distance égale ou inférieure à cinquante (50) kilomètres ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, ou de son lieu de domicile et ce par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné.

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

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

- ** 7-3.17 Lorsque, par application de la clause précédente, un employé doit accepter un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, tel employé bénéficie des dispositions suivantes:

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

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

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

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

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

** Catégorie: l'une ou l'autre des catégories suivantes, emplois de soutien technique, de soutien administratif ou de soutien manuel.

** 7-3.17 (SUITE)

L'employé en disponibilité relocalisé dans le cadre de la clause 7-3.16 et l'employé régulier qui déplace dans le cadre des clauses 7-3.04 et 7-3.05 et dont tel déplacement ou relocalisation a pour effet de lui attribuer un poste qui comporte une prestation de service de moins de douze (12) mois, bénéficie de ce qui suit:

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

7-3.18 Lorsque par application de la clause 7-3.16, un employé doit accepter un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, il bénéficie du paragraphe b) de la clause 6-2.15, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.19 Toutefois, lorsque le poste que doit accepter l'employé constitue pour lui une rétrogradation et comporte un nombre d'heures régulières de travail inférieur à celui de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, tel employé bénéficie des dispositions suivantes:

- il bénéficie, dans le cadre de sa rétrogradation, pour chaque heure travaillée, dans son nouveau poste, du paragraphe b) de la clause 6-2.15 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées;
- il bénéficie également pour la différence de rémunération découlant du nombre d'heures régulières de travail inférieur de la compensation prévue à la clause 7-3.17, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.20 a) L'employé en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisé lorsque telle relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres et du lieu de travail où il était au moment de sa mise en disponibilité et de son lieu de domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une ou l'autre des régions scolaires 1, 8 ou 9 à partir d'une autre région que celle de son nouveau lieu de travail.

7-3.20 (SUITE)

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

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

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

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

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

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

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

** Catégorie: l'une ou l'autre des catégories suivantes, emplois de soutien technique, de soutien administratif ou de soutien manuel.

7-3.20 (SUITE)

- h) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- i) L'employé relocalisé par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de la commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "B" aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions de la clause 7-3.16 et du paragraphe a) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à:
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- j) aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.
- k) l'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur public ou parapublic lorsque le bureau provincial de placement ou le bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est réputé avoir démissionné.

**

1) Droit de retour dans sa classe d'emplois.

L'employé régulier qui a subi une rétrogradation suite à l'application du paragraphe b) de la clause 7-1.04, ou selon le cas, des clauses 7-3.04 ou 7-3.05, bénéficie d'un droit de retour dans son ancienne classe d'emplois, conformément à l'alinéa 2° du paragraphe a) de la clause 7-1.04 ou à l'alinéa 1° du paragraphe C) de la clause 7-3.04 ou de l'alinéa 1° du paragraphe c) de la clause 7-3.05; ce droit de retour n'est possible en autant que l'employé concerné demeure à la même commission.

Advenant le refus de l'employé d'accepter le poste offert par la commission dans le cadre du droit de retour, il perd son droit de retour et les bénéfices de la clause 7-3.18; il bénéficie cependant des dispositions applicables lors d'une rétrogradation volontaire.

OBLIGATION DE LA COMMISSION

7-3.21 Lorsque la commission décide de procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps plein, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

7-3.22 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 496 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.

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.

7-3.23 INTEGRATION 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 et originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion d'une telle entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de l'entente mentionnée au paragraphe a) précédent, à la conclusion d'une 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.

7-3.23 (SUITE)

- 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 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.

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.

7-3.24 (PROTOCOLE) BUREAU PROVINCIAL DE PLACEMENT

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

- ** 7-3.25 Aux fins d'application du présent article, localité signifie soit le territoire municipal*, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat et ce, pour la durée de la convention. Le syndicat doit informer la commission, par écrit, de son choix dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention. A défaut d'un tel avis, localité signifie le territoire de la commission.

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

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

7-4.00 INCAPACITE PARTIELLE

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

7-4.02 L'employé régulier victime d'un accident du travail et qui, de ce fait, doit être déplacé de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de 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 ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les employés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'un employé régulier et ce, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans suivant l'attribution d'un travail à forfait.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 La commission reconnaît à tout employé à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaît au 1er avril 1983 par application de l'article 8-1.00 de la convention 1979-82.

8-1.02 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 du personnel de soutien, 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.

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

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

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie industrielle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'accident ou de maladie autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la 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 qu'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;

- 8-1.03 (SUITE)
- g) lorsqu'il est mis à pied temporairement conformément à l'article 7-2.00.
- 8-1.04 L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il est en congé sans traitement, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
 - b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons de maladie ou d'accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.
- 8-1.05 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 vingt-quatre (24) mois.
 - c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 8-1.06 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.
- Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des employés indiquant le nom de l'employé et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 8-1.07 La commission affiche cette liste dans ses édifices ou écoles ou la transmet à chaque employé.
- 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. Aucun grief n'est recevable après que la liste ne soit devenue officielle.
- 8-1.09 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief avant que celle-ci ne devienne officielle.

8-1.10 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission informe par écrit le syndicat et l'employé de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date.

8-1.11 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures effectivement travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière d'un employé de sa classe d'emplois prévue à l'article 8-2.00.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38.75h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7.75h).

8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu.

Malgré toute disposition contraire, en aucun cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ne peut excéder quarante-quatre (44) heures par semaine, ou un nombre hebdomadaire supérieur prévu pour la semaine normale de travail de certains salariés en vertu de toute Loi ou règlement en vigueur.

- 8-2.05 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.
- 8-2.06 L'employé a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de quinze (15) minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 8-2.07 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 8-2.08 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut exceptionnellement modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- Lors de la confection du rôle d'arbitrage, un tel grief est fixé et entendu en priorité.
- Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les 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 à l'effet contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.
- 8-2.09 Dans le cas où la convention 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 convention.
- 8-3.00 **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**
- 8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

- 8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.
- 8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau 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 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 supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.
- 8-3.06 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 au taux de temps supplémentaire 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 (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-3.08 Malgré la clause 8-3.04, l'employé peut bénéficier, au lieu du paiement du travail 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, son choix est soumis à l'approbation du supérieur immédiat et le congé doit se prendre dans un délai raisonnable.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

8-4.02 Toute décision finale de congédier ou de suspendre un employé pour une durée définie de plus de trois (3) mois, sauf dans le cas où cette décision est basée sur une question de moeurs ou de nature criminelle, doit être précédée, sous réserve du troisième 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 en même temps au syndicat.

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 8-4.12, 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 A moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.

- 8-4.04 Sous réserve de la clause 8-4.02, 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 en même temps au syndicat.
- 8-4.05 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.
- 8-4.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 8-4.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette suspension, l'employé maintient sa participation aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.08 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.
- 8-4.09 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier de l'employé, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.
- 8-4.10 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 8-4.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

- 8-4.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue aussi 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 la totalité des primes exigibles.
- 8-5.00 **SANTE ET SECURITE**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé, de salubrité et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail, collaborer au maintien de conditions de sécurité et de santé adéquates.
- 8-6.00 **VETEMENTS ET UNIFORMES**
- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.
- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

a) 1ère étape

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

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

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

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

b) 2ième étape

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

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

9-1.04 Le syndicat peut 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 à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Tel exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à 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 PROCEDURE D'ARBITRAGE

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

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

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un tribunal d'arbitrage présidé, pour la durée de la convention, par l'une des personnes suivantes:

-
-
-

* L'adresse du premier président est:

Grefte des tribunaux d'arbitrage,
Secteur de l'Education,
900, Edifice Place d'Youville,
Suite 230,
Québec, Qué.,
G1R 3P7.

9-2.02 (SUITE)

Toute autre personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme président d'un tribunal d'arbitrage.

9-2.03 Le tribunal d'arbitrage, à qui est référé un grief, est composé d'un président, d'un arbitre nommé par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et d'un arbitre nommé conjointement par la Fédération et le Ministère. Le président et tout arbitre ainsi nommé sont réputés habiles à siéger.

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 convention.

Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la Loi et les dispositions de la convention. Par la suite, il 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 et à la commission. Copie de cet accusé de réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

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;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un président pour agir à ce titre sur le tribunal d'arbitrage;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

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

- 9-2.07 La partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère communiquent au greffe le nom d'un arbitre de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.
- 9-2.08 Par la suite, le président du tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les arbitres, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, 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 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.
- 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.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.14 Le président du tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence d'un arbitre à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins six (6) 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 soixante (60) 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 peut refuser de confier un grief à un président qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.15 (SUITE)

- 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.

9-2.16

- a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par chacun des membres du tribunal d'arbitrage. Si un membre refuse ou néglige de signer, le président du tribunal d'arbitrage doit en faire mention dans la sentence et celle-ci a le même effet que si elle avait été signée par tous.

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. A défaut d'une décision majoritaire, le président du tribunal d'arbitrage rend seul la sentence.

- b) Le président dépose l'original signé de la sentence au greffe qui, sous la responsabilité du président en cause, se charge de recueillir la signature des deux (2) autres membres du tribunal d'arbitrage.
- c) Le greffe, sous la responsabilité du président en cause, transmet copie de la sentence aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17

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.

9-2.18

Un tribunal d'arbitrage ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la convention.

9-2.19

Le tribunal d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.20

Le premier président choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.

9-2.21 Les frais et honoraires du premier président, des présidents, les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

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

9-2.22 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à sa charge.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais au tribunal d'arbitrage.

9-2.23 Le président du tribunal d'arbitrage communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

9-2.24 A la demande de la commission et du syndicat, ou de son propre chef, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent convenir, lors de la confection du rôle d'arbitrage, de référer un grief à un arbitre unique choisi parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.02.

Dans ce cas, l'arbitre nommé doit entendre le grief dans les meilleurs délais et rendre sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

Les autres clauses du présent article s'appliquent "mutatis mutandis" dans la mesure où elles sont compatibles avec la présente clause.

9-3.00 **MESSENTENTE**

9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.15, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYES

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

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

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

10-1.02 La rémunération est établie comme suit:

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

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

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

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

10-1.02 (SUITE)

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

- c) Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux étant majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe b);
- d) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.03

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

L'employé qui pose sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la durée des 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 période de cours concernée.

10-1.04

La priorité est accordée aux employés, couverts par la convention, qui répondent aux exigences requises pour le poste.

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

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

- 10-1.05 Cet article ne s'applique pas à l'employé de la commission travaillant au service d'éducation des adultes et qui est requis par cette dernière 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.
- 10-1.06 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.
- 10-1.07 L'employé ou la personne visé au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-1.08 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité toute personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours d'éducation des adultes.
- 10-1.09 La commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail dans le cadre du présent article si cela a pour effet de porter le nombre total d'heures de travail hebdomadaire de tel employé à plus de quarante-quatre (44) heures.
- 10-1.10 Les articles 3-6.00, 5-8.00 et 8-6.00 s'appliquent à tout employé couvert par le présent article.
- ** 10-2.00 **POUR LE SURVEILLANT D'ELEVES ET L'EMPLOYE DE CAFETERIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**
- ** 10-2.01 Seules les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent, selon le cas, au surveillant d'élèves et à l'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine.
- L'employé de cafétéria bénéficie des règles de classement prévues à l'article 6-1.00.
- 10-2.02 Les employés mentionnés à la clause précédente, reçoivent, à titre de rémunération, pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire moyen (taux maximum de l'échelle de traitement plus taux minimum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par deux (2)), prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, telle personne est rémunérée à ce taux.
- Le taux de traitement applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie et de l'assurance-salaire; quant aux vacances, ces employés ont droit à un montant équivalent à huit (8) p. cent du traitement reçu au cours de l'année de référence donnant droit aux vacances.

- ** 10-2.03 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, conserve le statut d'employé à temps partiel qu'il détenait à cette date de signature de la convention 79-82, et ce dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi.
- 10-2.04 Malgré toute disposition contraire, tout surveillant d'élèves requis par la commission de travailler dans le cadre de son service de garde en milieu scolaire est rémunéré comme s'il était exclusivement employé dans un service de garde en milieu scolaire, et ce conformément à la clause 10-3.02.
- ** 10-2.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.
- 10-2.06 L'article 3-6.00 s'applique à tout employé couvert par le présent article.
- 10-2.07 L'employé visé au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-3.00 **POUR L'EMPLOYE DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE**
- 10-3.01 Seules les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent à l'employé en service de garde en milieu scolaire.
- 10-3.02 L'employé visé à la clause 10-3.01 reçoit, à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire qui lui est applicable selon sa classe d'emplois, telle que prévue à l'annexe "L".

10-3.02 (SUITE)

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

10-3.03 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.

10-3.04 L'article 3-7.00, les clauses 6-1.03 et 6-1.04, le cas échéant, ainsi que l'annexe "L" s'appliquent à tout employé couvert par le présent article.

10-3.05 L'employé visé au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

- CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**
- 11-1.00 DEPOTS A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE**
- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 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 déduits à la source 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 à la commission qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.
- 11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION**
- 11-2.01 La partie patronale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après son 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 Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions en nombre suffisant pour ses membres.

- 11-2.04 Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la 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 convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- ** 11-3.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément au présent article, chaque clause de la convention, qui y correspond, continue de s'appliquer.
- 11-3.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.
- ** 11-3.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la 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) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans l'entente;
 - e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 60 du Code du travail;
 - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au 02 avril 1983 et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.

- 11-3.06 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.
- 11-3.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Toute entente doit respecter les exigences 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 viser son supérieur immédiat.
- 11-4.00 **ANNEXES**
- 11-4.01 Les annexes font partie intégrante de la convention.
- 11-5.00 **INTERPRETATION DES TEXTES**
- 11-5.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.
- 11-5.02 Toutes les clauses de la convention auxquelles est ajoutée la mention "Protocole" sont incluses dans le texte de la convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions dans le secteur éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention.
- 11-6.00 **ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**
- ** 11-6.01 La convention entre en vigueur le 02 avril 1983, n'a pas d'effet rétroactif, sauf disposition contraire, et se termine le 31 décembre 1985. Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- Toutefois, les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire entrent en vigueur le 1er juillet 1983; pour la période du 02 avril 1983 au 30 juin 1983, les dispositions de la convention 1979-1982 s'appliquent.
- L'application du paragraphe précédent ne peut toutefois avoir pour effet d'octroyer à l'employé, au cours de l'année financière 1982-1983, des bénéfices supérieurs à ceux prévus à la convention 1979-1982, pour une année financière complète.

- 11-6.02 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la 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 l'entrée en vigueur de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

ANNEXE "A"

ECHELLES DE TRAITEMENT

ANNEXE "A"

ECHELLES DE TRAITEMENT

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

Infirmier.....	124
Technicien de l'aide sociale.....	125
Technicien en administration.....	125
Technicien en arts graphiques.....	125
Technicien en audio-visuel.....	124
Technicien en documentation.....	124
Technicien en écriture Braille.....	124
Technicien en éducation spécialisée.....	126
Technicien en électronique.....	125
Technicien en formation professionnelle.....	125
Technicien en génie civil.....	125
Technicien en gestion alimentaire.....	125
Technicien en informatique.....	126
Technicien en informatique classe principale.....	127
Technicien en loisirs.....	124
Technicien en organisation scolaire.....	125
Technicien en psychométrie.....	124
Technicien en transport scolaire.....	125
Technicien de travaux pratiques.....	125

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

Aide-médical.....	128
Appariteur.....	128
Dessinateur.....	129
Inspecteur en transport scolaire.....	129
Opérateur de duplicateur offset.....	130
Opérateur de duplicateur offset classe principale.....	130
Opérateur en informatique classe II.....	130
Opérateur en informatique classe I.....	131
Opérateur en informatique classe principale.....	131
Photographe.....	131
Relieur.....	132
Surveillant d'élèves.....	132
Surveillant-sauveteur.....	132

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Acheteur.....	133
Agent de bureau classe II.....	133
Agent de bureau classe I.....	133
Agent de bureau classe principale.....	133
Auxiliaire de bureau.....	134
Auxiliaire en informatique.....	134
Auxiliaire en informatique classe principale.....	134
Magasinier classe II.....	135
Magasinier classe I.....	135
Magasinier classe principale.....	135
Secrétaires.....	136
Secrétaire d'école senior.....	136
Secrétaire de direction.....	136
Téléphoniste.....	137

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métier.....	138
Briqueur-maçon.....	138
Ebéniste.....	138
Electricien.....	138
Maître-électricien.....	138
Ferblantier-couvreur.....	138
Mécanicien classe II.....	138
Mécanicien classe I.....	138
Mécanicien de machines de bureau.....	139
Mécanicien de machines fixes classe VI.....	139
Mécanicien de machines fixes classe V.....	139
Mécanicien de machines fixes classe IV.....	139
Mécanicien de machines fixes classe III.....	139
Mécanicien de machines fixes classe II.....	139
Mécanicien de machines fixes classe I.....	139
Mécanicien en tuyauterie.....	139
Maître-mécanicien en tuyauterie.....	139
Menuisier.....	139
Ouvrier certifié d'entretien.....	139
Peintre.....	139
Plâtrier.....	140
Serrurier.....	140
Soudeur.....	140
Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	140
Vitrier-monteur-mécanicien.....	140

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

Aide de métiers.....	141
Aide-général de cuisine.....	141
Boucher.....	141
Buandier.....	141
Aide-conducteur de véhicules lourds.....	141
Conducteur de véhicules légers.....	141
Conducteur de véhicules lourds.....	141
Cuisinier classe III.....	141
Cuisinier classe II.....	141
Cuisinier classe I.....	141
Gardien.....	142
Jardinier.....	142
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques.....	142
Concierge.....	142
Concierge de nuit.....	142
Ouvrier d'entretien classe III.....	142
Ouvrier d'entretien classe II.....	142
Ouvrier d'entretien classe I.....	142
Pâtissier.....	142

SECTION II

ECHELLES DE TRAITEMENT

1- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

1-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

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

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 génie civil
 - Technicien en organisation scolaire
 - Technicien en administration
 - Technicien en arts graphiques
 - Technicien en formation professionnelle
 - Technicien en transport scolaire
 - Technicien en électronique

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX 83-04-02
	\$
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 83-04-02
	\$
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
83-04-02

\$

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
83-04-02

\$

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

\$

00

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

11- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSES - Acheteur
- Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
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 <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,12
02	8,32
03	8,54

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
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 <u>83-04-02</u>
	\$
	8,04

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	8,12
02	8,33
03	8,56
04	8,82

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX <u>83-04-02</u>
	\$
01	9,34
02	9,68
03	9,99
04	10,32
05	10,67

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	TAUX 83-04-02
	\$
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 83-04-02
	\$
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

	TAUX 83-04-02
	\$
Apprenti de métier	
1ère année	8,44
2e année	8,73
3e année	9,06
4e année	9,35
Briqueteur-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 ²)	9,78
Concierge (9275m ² et plus)	10,78
Concierge de nuit (moins de 9275m ²)	9,53
Concierge de nuit (9275m ² 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 "B"

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 Grâce

Le 24 décembre

Le 25 décembre

Le 26 décembre

Le 31 décembre

ANNEXE "C"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

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

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

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

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

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

Compensation pour le bail

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

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

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

11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison constituant son domicile, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, du fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

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

ANNEXE "D"

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

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la Loi, 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 "E"

Objet: Règlement des mésententes

Malgré l'article 9-3.00 de la convention, les dispositions contenues dans les conventions existantes avant le 15 octobre 1972 concernant le règlement des mésententes, sont maintenues pour la durée de la convention.

ANNEXE "F"

Objet: Griefs et arbitrages avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention est réglé à la manière prévue à la convention collective antérieure; toutefois, l'arbitrage de ces griefs peut aussi être valablement confié à l'un des arbitres nommés en vertu de la convention, cet arbitre étant choisi par le premier président désigné à la clause 9-2.02 de la convention.

ANNEXE "G"

Objet: Tempêtes de neige.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la 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.

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.

ANNEXE "H"

Objet: Réaffectation d'un employé
au-delà de cinquante (50) kilomè-
tres).

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

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des employés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2e) 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.

Ce 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 "I"

Objet: Droits parentaux

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'employé 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 cette date d'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C..

Par ailleurs, les parties pourront se rencontrer 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.

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

ANNEXE "J"

Québec, le 29 novembre 1982

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

Mesdames et 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. Désexualisation

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 bénéfices

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 autres 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 "K"

Objet: Classement de certains employés

La présente annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1982.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention par les parties locales, 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.

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

En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant le 02 avril 1983 pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure au 1er avril 1983.

ANNEXE "L"

**Objet: Création de nouvelles classes
d'emplois applicables dans un
service de garde en milieu sco-
laire**

- A) 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 convention.
- B) Ces nouvelles classes devront comporter au moins les attributions caractéristiques des fonctions exercées par les employés oeuvrant dans un service de garde en milieu scolaire.
- C) Le classement attribué à l'employé en vertu de la présente annexe le cas échéant, prend effet à la date d'entrée en vigueur de la 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 6-4.00 s'appliquent.
- D) 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:
 - le même taux de traitement horaire que celui prévu pour la classe d'emplois "surveillant d'élèves" tel qu'établi à l'annexe "A" de la convention;
 - 2- préposé à un service de garde en milieu scolaire:
 - le même taux de traitement horaire que celui prévu pour la classe d'emplois "auxiliaire de bureau" tel qu'établi à l'annexe "A" de la convention.
- E) Malgré toute disposition contraire, les clauses 6-1.13 et 6-1.14 de la convention ne s'appliquent pas relativement aux nouvelles classes d'emplois visées à la présente annexe.

Réalisé par le Comité patronal de
négociation des commissions pour
catholiques (CPNCC).