

S5



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 Centrale des syndicats
démocratiques pour le compte
d'employés de soutien à l'emploi
de ces commissions scolaires

1983-1985

**ÉDITION AMENDÉE
AOÛT 1983**

S5



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 Centrale des syndicats
démocratiques pour le compte
d'employés de soutien à l'emploi
de ces commissions scolaires

1983-1985

**ÉDITION AMENDÉE
AOÛT 1983**

La présente édition reproduit le texte des dispositions constituant des conventions collectives tel qu'amendé par l'entente intervenue à l'échelle nationale le 19 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.

Dépôt légal: 3^{ème} trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-06042-3

C/8385/55C 01

TABLE DES MATIERES

1-0.00	But de la convention et définitions	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	6
2-2.00	Reconnaissance.....	7
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Affichage.....	9
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	9
3-3.00	Documentation.....	10
3-4.00	Régime syndical.....	11
3-5.00	Représentant syndical.....	11
3-6.00	Libérations pour activités syndicales.....	12
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou leur équivalent.....	14
4-0.00	Comité de relations de travail	
4-1.00	Comité de relations de travail.....	15

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	16
5-2.00	Jours chômés et payés.....	18
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	19
5-4.00	Droits parentaux.....	32
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	43
5-6.00	Vacances.....	43
5-7.00	Formation et perfectionnement.....	48
5-8.00	Responsabilité civile.....	49
5-9.00	Accidents du travail.....	50
5-10.00	Congé sans traitement.....	51
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	53
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	56
6-3.00	Traitement.....	60
6-4.00	Employé occasionnel.....	62
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	63
6-6.00	Primes.....	63
6-7.00	Disparités régionales.....	66
6-8.00	Location et prêt de salles.....	71
6-9.00	Versement de la rémunération.....	72

7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi		
7-1.00	Mouvements de personnel.....	74	
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	79	
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	81	
7-4.00	Incapacité partielle.....	89	
7-5.00	Travail à forfait.....	90	
8-0.00	Conditions de travail		
8-1.00	Ancienneté.....	91	
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	93	
8-3.00	Temps supplémentaire.....	95	
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	96	
8-5.00	Hygiène et sécurité.....	98	
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	98	
9-0.00	Règlement des griefs et arbitrage		
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	99	
9-2.00	Arbitrage.....	100	
9-3.00	Mésentente.....	105	
**	10-0.00	Education des adultes et services de garde	
	10-1.00	Education des adultes.....	106
**			
**	10-2.00	Services de garde en milieu scolaire.....	108

11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne et d'économie.....	109
11-2.00	Arrangements locaux.....	109
11-3.00	Interprétation des textes.....	110
11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	110
11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	111
11-6.00	Annexes.....	111
11-7.00	Impression de la convention.....	111
Annexe "I"	112
Annexe "II"	132
Annexe "III"	135
Annexe "IV"	136
Annexe "V"	137
Annexe "VI"	138
Annexe "VII"	139
Annexe "VIII"	140
Annexe "IX"	143
**	Annexe "X".....	144
°°	Annexe "XI".....	145
°°	DOCUMENT "A" Texte de l'accord intervenu le 13 décembre 1984.....	148
<u>°°</u>	DOCUMENT "B" Echelles de traitement du 1er janvier au 31 décembre 1985.....	151

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.00 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DEFINITIONS

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

1-2.01 ANCIENNETE

Ancienneté telle que définie 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 CLASSE D'EMPLOI

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

1-2.04 COMMISSION

La commission à qui s'applique la présente convention.

1-2.05 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 présente convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.06 EMPLOYE A L'ESSAI

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

1-2.07 EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

Tout employé engagé comme tel qui travaille hebdomadairement moins de 75 p. cent de la semaine régulière de travail et qui n'est pas un employé temporaire ou un employé occasionnel.

1-2.08 EMPLOYE A TEMPS PLEIN

Tout employé engagé comme tel et qui travaille au moins 75 p. cent de la semaine régulière de travail.

1-2.09 EMPLOYE OCCASIONNEL

Tout employé engagé comme tel et qui travaille dix (10) heures ou moins par semaine.

La présente définition n'a pas pour effet de faire perdre le statut d'employé à temps partiel à celui qui détenait un tel statut à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

1-2.10 EMPLOYE REGULIER

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

1-2.11 EMPLOYE TEMPORAIRE

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

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

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

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

1-2.12 FEDERATION

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

- 1-2.13 **GRIEF**
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 1-2.14 **MESENTENTE**
- Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la présente convention, et autre qu'un différend au sens du Code du travail.
- 1-2.15 **MINISTERE**
- Le ministère de l'Education du Québec (M.E.Q.).
- 1-2.16 **MUTATION**
- Mouvement d'un employé à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emploi comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.
- 1-2.17 **PARTIES NEGOCIANTES A L'ECHELLE NATIONALE**
- a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques (C.P.N.C.C.)
- b) Partie syndicale: Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.)
- 1-2.18 **PERIODE D'ESSAI**
- Période d'emploi à laquelle un employé nouvellement engagé, autre qu'un employé temporaire ou qu'un employé occasionnel, est soumis pour devenir employé régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les employés occupant l'un des postes du personnel technique.
- L'employé à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut.
- Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à ladite période.
- 1-2.19 **PERMANENT (EMPLOYE REGULIER)**
- Statut acquis par l'employé à temps plein qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission à titre d'employé à temps plein, qu'il ait été couvert ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son engagement à la commission.

1-2.19 (suite)

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. De même en est-il dans le cas d'un employé mis à pied temporairement pour une période n'excédant pas 3 mois dans le cadre de l'article 7-2.00.

1-2.20 **PLAN DE CLASSIFICATION**

Le plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif, et de soutien manuel" édition 15 février 1980 ainsi que l'annexe concernant "les emplois exclusifs à certaines commissions scolaires" édition 15 février 1980 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la présente convention.

1-2.21 **POSTE**

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

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

1-2.22 **PROMOTION**

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

1-2.23 **REGION SCOLAIRE**

L'une ou l'autre des régions scolaires telles qu'établies par le ministère de l'Éducation du Québec (M.E.Q.) dans son cartogramme des commissions scolaires.

1-2.24 **RETROGRADATION**

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

1-2.25 SERVICE ACTIF

Période de temps pendant laquelle l'employé a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier engagement. Un employé acquiert une 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 de l'employé à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata. Le temps fait à titre d'employé temporaire ou d'employé occasionnel ne constitue pas du service actif.

1-2.26 SERVICE (EMPLOYE EN)

L'expression "employé en service" désigne l'employé au travail.

1-2.27 SYNDICAT

Le syndicat à qui s'applique la présente convention.

1-2.28 TRAITEMENT

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions de 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.15, 6-2.17 et 7-3.11.

1-2.29 SECTEUR DE L'EDUCATION

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de la négociation collective dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (0-7.1, 1977 L.R.Q.).

1-2.30 SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

L'ensemble des commissions, des collèges et des établissements, tels que définis à la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de la négociation collective dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (0-7.1, 1977 L.R.Q.), de même que la Fonction publique.

1-2.31 BUREAU REGIONAL DE PLACEMENT

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

1-2.32 BUREAU PROVINCIAL DE PLACEMENT

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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR L'EMPLOYE A L'ESSAI

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

B) POUR L'EMPLOYE TEMPORAIRE

L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement, aux règles de classement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux jours chômés et payés à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce avant l'occurrence du jour chômé et payé, à la location et prêt de salles, à vêtements et uniformes et à éducation des adultes.

L'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage a aussi droit aux dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-6.00 et 5-9.00.

Tout employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

C) POUR L'EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

L'employé à temps partiel bénéficie des avantages de la présente convention sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour tel employé.

D) POUR L'EMPLOYE OCCASIONNEL

L'employé occasionnel ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement selon les dispositions spécifiques le concernant, au versement de la rémunération, à la retenue syndicale, à la clause 7-2.07 et à la fourniture des vêtements et uniformes; il a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent paragraphe.

2-1.01 (suite)

- * E) **POUR LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT A L'EDUCATION DES ADULTES OU DANS UN SERVICE DE GARDE SOUS JURIDICTION DE LA COMMISSION**

Seules les dispositions prévues au chapitre 10-0.00 s'appliquent aux employés qui y sont visés.

- ** 2-1.02 Une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la présente convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la présente convention, sauf dans le cas d'un employé de soutien en disponibilité couvert ou non par le certificat d'accréditation.

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes 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 présente convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

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

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

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

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

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

2-2.05 Le syndicat reconnaît que la commission possède les droits réservés à la direction et à la gérance en ce qui concerne l'administration des écoles et de la commission.

Toutefois, ces droits doivent être exercés de façon à respecter les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01 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.

3-1.02 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 soumise à la personne désignée par la commission.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCALS DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES

3-2.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.

3-2.02 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.

3-2.03 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Tel prêt de local ne peut entraîner de frais supplémentaires pour la commission.

3-2.04 La commission qui le fait déjà, continue de fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat, sujet à révision des conditions à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Après entente entre la commission et le syndicat, la commission peut fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat.

3-2.04 (suite)

L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission.

3-3.00 DOCUMENTATION

- 3-3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 3-3.02 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier permanent, régulier, temporaire, occasionnel), le poste occupé, la classe d'emploi et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance.
- 3-3.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'engagement et les renseignements prévus à 3-3.02;
 - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
 - e) le nom des employés temporaires remplaçant un employé temporairement absent.
- 3-3.04 La commission transmet également au syndicat copie de toute directive adressée à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-3.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-3.06 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 et, s'il y a lieu, l'avise de tout changement.

3-3.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé de maternité (à moins que l'employée ne s'y oppose) et indique la durée prévue de telle absence. La commission transmet également la liste de ses employés en disponibilité. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-4.00 **REGIME SYNDICAL**

3-4.01 Les employés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.02 L'employé engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.03 Le fait d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.

3-4.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention une formule d'adhésion au syndicat. Tel employé complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

3-5.00 **REPRESENTANT SYNDICAL**

3-5.01 Le syndicat peut nommer parmi les employés de la commission, toute personne aux fins de le représenter.

3-5.02 Le syndicat informe la commission du nom de ses représentants et ce, dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat l'en informe de tout changement.

3-5.03 Le syndicat peut désigner un employé par établissement pour agir à titre de délégué syndical. Ses fonctions consistent à rencontrer tout employé du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission autorise le délégué à interrompre temporairement son travail pour motif valable et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

Le syndicat avise par écrit la commission du nom du délégué syndical désigné et l'avise de tout changement par la suite.

3-5.03 (suite)

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 (1,6) kilomètre et six dixièmes.

3-6.00 LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES

Section 1 Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat

- 3-6.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-6.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la présente convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-6.03 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.
- 3-6.04 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.
- 3-6.05 Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la présente convention. De plus, le président du syndicat peut, à l'occasion, recevoir des appels téléphoniques concernant l'application de la convention.
- 3-6.06 Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

3-6.07 Lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.

Section II Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permissibles mais avec remboursement par le syndicat

3-6.08 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-6.09 Le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de l'employé au travail et ce dernier reprend le poste qu'il détenait à son départ, le tout sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00. En cas de prolongation du congé au-delà de douze (12) mois, l'employé reprend son poste s'il est disponible ou à défaut un poste équivalent.

3-6.10 L'employé libéré en vertu de la clause 3-6.08 conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

3-6.11 Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à tel employé de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de l'employé concerné, et ce dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permissibles, avec remboursement par le syndicat

3-6.12 Tout employé libéré en vertu des dispositions de la clause 3-6.13 peut être libéré pour un maximum de trente-cinq (35) jours par année financière.

3-6.13 Sur demande écrite du syndicat à la commission au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour fins d'activités syndicales, pour un minimum d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), tout employé ainsi requis par le syndicat.

3-6.13 (suite)

Advenant l'incapacité d'agir du représentant pour qui une demande de libération a été faite en vertu de la présente clause, le syndicat peut désigner un substitut et ce, sans demande de préavis pour assister à telle rencontre. La commission est toutefois avisée de tel changement dans les meilleurs délais.

3-6.14

L'employé libéré en vertu de la clause 3-6.13 conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

3-6.15

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.13, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à tel employé à titre de rémunération seulement, et ce dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

3-7.00

DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR EQUIVALENT

3-7.01

Tout employé se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-7.02

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

3-7.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où une commission fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir de fournir d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

3-7.04

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.

CHAPITRE 4-0.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux, employés de la commission, et trois (3) représentants de la commission.

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

4-1.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des employés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la présente convention.

4-1.05 A une réunion subséquente du comité de relations de travail, les représentants du syndicat peuvent obtenir des représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité des relations de travail.

4-1.06 Le défaut pour le syndicat d'accepter la création du comité de relations de travail libère la commission de ses obligations de consulter ledit comité.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

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

- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint*, de son fils ou sa fille ou du fils ou fille de son conjoint* habitant sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) le décès de l'ex-conjoint*: le jour des funérailles, si des enfants sont issus de l'union et sont encore d'âge mineur et s'il assiste aux funérailles;
- g) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

- 5-1.02 L'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de 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-vingt (480) kilomètres de son domicile.
- De plus, si, dans les cas visés aux paragraphes c) et d) de la clause 5-1.01, il y a incinération, l'employé peut se prévaloir de l'option suivante:
- paragraphe c): six (6) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
 - paragraphe d): quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.
- 5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de 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 scolaire, 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 CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 Les employés en service bénéficient de treize (13) jours chômés et payés au cours de chaque année financière.

L'employé à temps partiel bénéficie d'un tel jour chômé et payé si son occurrence coïncide avec une journée où il aurait été en service n'eût été du jour chômé et payé.

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

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

5-2.03 Si tel jour chômé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

5-2.04 Si, pour un employé donné, un jour chômé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, ce dernier reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à l'employé et à la commission.

5-2.05 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour tous les employés couverts par la présente convention et auxquels s'appliquent la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de 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.

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

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

1 Dispositions générales

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

- a) tout employé 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 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.

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

L'employé affecté temporairement à un poste non couvert par la présente convention continue de bénéficiaire, pendant cette affectation provisoire, des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

5-3.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'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 (2), 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.

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

- 5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion de l'accident de travail, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale 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 et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.
- 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, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- 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 en vigueur le 1er avril 1983 le demeurent pour la durée de la présente convention, sous réserve des modifications qui leur sont apportées par application du présent article.
- 5-3.07 Toute modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.
- 5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la C.E.I.C., dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

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

5-3.09 COMITE PARITAIRE

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

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

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

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

5-3.13 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini ci-dessus. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les 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 de contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires.

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

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

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de l'employé, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut dépasser 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;
- 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 ouvrant 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 réfaction.

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

- 5-3.17 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 5-3.18 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes:
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
 - 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 au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.
- 5-3.19 Le comité paritaire confie à la partie patronale négociante à l'échelle nationale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.
- La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.
- 5-3.20 Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

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

II REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

- 5-3.22 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de 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 collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux employés qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et ce, pour la durée de la présente convention.

III 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.

Telle contribution de la commission s'applique à compter du 1er juillet 1983. Pour l'année 1982-1983, la clause 5-3.25 de la convention 1979-1982 s'applique.

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

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 condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent obliger un employé à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires: il importe à l'employé de l'établir à 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) que antérieurement, il était assuré, à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

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

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

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

- la cotisation des 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;
- 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 d'un montant égal à 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 d'un montant égal à 66 2/3 p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

- 5-3.32 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) et de bénéficiaire des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de 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 versées 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 collective.
- 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 de la prestation cesse au moment où l'employé prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 5-3.35 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

- 5-3.36 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles, en vertu de la clause 5-3.37.
- 5-3.37 En tout temps, la commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, 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 (2) premiers tranche le litige.
- La commission ou l'autorité désignée par elle doivent 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 les dispositions du 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 en service actif et couvert par le présent article, sept (7) jours 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

5-3.39 (suite)

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

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

La commission dispose d'une période de soixante (60) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours.

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

5-3.40

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

Aux fins de la présente clause seulement, le congé de maternité prévu à la clause 5-4.01 n'entraîne pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

5-3.41

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent couvertes selon le régime applicable en vertu de la convention 1979-82 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. L'employé qui est à épuiser son délai de carence au 1er avril 1983 alors qu'il n'a aucune journée de maladie à son crédit, bénéficie des prestations dès la fin du délai de carence.

5-3.42

a) 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 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 1979.

5-3.42 (suite)

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1979 et porte intérêt au taux de 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.

- b) 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 1971-75 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

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

- c) 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 5 p. cent composé annuellement, et ce à compter de cette date. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.43

La valeur des jours monnayables au crédit d'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.

5-3.43 (suite)

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.42 peuvent également être utilisés à raison d'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 d'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. L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices 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 5-3.42, 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 alinéa 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, selon le cas, sont réputés utilisés à celle de ces dates qui lui est applicable, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.44

Les jours de congés-maladie au crédit d'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 présente 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 (2) paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

5-3.45

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

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

5-3.45 (suite)

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

5-3.46

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.

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 partiel sans traitement 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.

*** On entend par "traitement de base", le traitement régulier de l'employé incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.09 (suite)

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 une lettre aux fins de permettre à la commission de donner suite, le cas échéant, à l'alinéa précédent.

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;

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.

* 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)

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.
- 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.

5-4.11 (suite)

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.

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

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

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

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

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

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

5-4.16 (suite)

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.

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

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

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

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

5-4.18 (suite)

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de 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.

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

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ 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'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle 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. Durant ce congé, l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement tel que prévus à l'article 5-10.00.

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. Toutefois, dans ce cas, l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

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

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

5-4.22 (suite)

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 suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, à l'employée en prolongation de son congé de maternité, à l'employé en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

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

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

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

5-4.25

Au cours du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, 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 son ancienneté et, pour la proportion des heures travaillées, est régi par les dispositions applicables au salarié à temps partiel.

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

- 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 Le congé sans traitement à temps partiel est subordonné, sous réserve des clauses 5-4.24, 5-4.25 et 5-4.26, aux modalités apparaissant à la clause 5-10.07.
- 5-4.28 L'employé à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.24 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.
- 5-4.29 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'employé a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de l'article 5-10.00.

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

- 5-4.30 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 qui va de la déclaration des élections à la dixième journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux événements.
- 5-5.03 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.
- 5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, il doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré avoir démissionné.
- A son retour, il peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.
- Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission peut combler de façon définitive tel poste laissé vacant par l'employé en congé si la durée prévue du congé excède une année.
- 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 à la clause 5-6.08.
- 5-6.02 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

5-6.02 (suite)

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 de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.

** 5-6.03

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

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

Pour un nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ compte pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat. Tout employé concerné par telle cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit pendant cette période. L'employé qui a droit à un nombre de jours supérieur au nombre de jours utilisés au cours de telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) les employés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission; pour justifier un refus, celle-ci doit s'appuyer sur les exigences du bureau, du service ou de l'école en cause. Ces exigences portent sur les contraintes suivantes:

5-6.04 (suite)

1. les difficultés de trouver un remplacement adéquat pour accomplir les tâches d'un employé ayant fait son choix de vacances, le tout sans générer de coûts additionnels pour la commission;
2. le nombre d'employés qui demeurent en service à l'intérieur de l'unité administrative doit être suffisant.

En cas de refus en vertu des dispositions qui précèdent, la commission accorde alors les choix de vacances par ordre d'ancienneté parmi les employés à l'intérieur du même bureau, service ou école. L'employé dont le choix de vacances n'est pas approuvé procède alors à un nouveau choix.

- 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 de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres employés n'est pas modifiée;
- d) la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

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

5-6.06 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.

5-6.07 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.

5-6.08 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, 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.

5-6.09

Sous réserve de 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 subit une réduction de son nombre de jours de vacances et 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							
5	A 10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	A 32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	A 54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	A 75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	A 97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	A 119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	A 140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	A 162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	A 184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	A 205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	A 227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	A 241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	ET PLUS	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

- 5-6.10 L'employé à l'emploi de la commission à la date de signature de l'entente 1971-75, sans rupture de son lien d'emploi depuis cette date, et qui par application de la convention qui le régissait au cours de l'année scolaire 1971-72 aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel il a droit par application des alinéas 1 à 6 de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, et ce pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention, a droit, pour la durée de la présente convention à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 2 à 6 inclusivement de la clause 5-6.08.
- 5-6.11 Lorsqu'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 **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés.
- 5-7.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- 5-7.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.
- 5-7.04 Lorsque la commission demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment des cours. 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.
- 5-7.05 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;

5-7.05 (suite)

- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.

5-7.06

Après consultation du Comité de relations de travail ou, à la demande du syndicat, d'un Comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les employés.

5-7.07

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

5-7.08

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la présente convention, à compter de l'année financière 1983-1984, d'un montant égal à vingt-quatre dollars (24 \$) par employé de soutien à temps plein ou l'équivalent dans le cas des employés à temps partiel, couverts par la présente convention. Ce montant est calculé 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 pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

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 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 est appelé à prodiguer 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 de travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail, l'employé bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-vie décrit à la clause 5-3.22 et d'assurance-maladie décrit à la clause 5-3.24, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.
- 5-9.02 L'accidenté a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la commission. Cependant, en tout temps l'employé a droit au médecin de son choix.
- 5-9.03 Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la C.S.S.T. ainsi que les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident du travail ne sont pas à la charge de l'employé.
- 5-9.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement.
- 5-9.05 Tant et aussi longtemps qu'un employé a droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'employé a droit à son traitement comme s'il était en fonction sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi et la convention collective, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

- 5-9.06 Sous réserve de la clause 5-9.05, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission scolaire le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- L'employé doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où la commission scolaire s'est engagée à verser les prestations.
- 5-9.07 Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, l'employé régulier à l'endroit de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail a décrété une incapacité partielle permanente, bénéficie, pour la période comprise entre la date où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a décrété une telle incapacité permanente et la cent quatrième (104^e) semaine suivant l'occurrence de l'accident de travail, des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire décrit à la clause 5-3.31, dans la mesure où telle incapacité partielle rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions de l'article 7-4.00.
- Les prestations d'assurance-salaire sont réduites de toute prestation payable à tel employé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 5-9.08 La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi des accidents du travail eu égard à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.
- 5-10.00 **CONGE SANS TRAITEMENT**
- 5-10.01 La commission peut accorder à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- 5-10.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.03 Durant son absence, l'employé peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.
- 5-10.04 A son retour il peut reprendre son poste si celui-ci est occupé par un employé temporaire ou un poste équivalent conformément aux dispositions afférentes au mouvement de personnel.

5-10.04 (suite)

Si l'absence est d'une durée de quatre (4) mois consécutifs ou moins, l'employé est réintégré dans son ancien poste sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.

5-10.05

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

5-10.06

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

5-10.07

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, l'employé concerné conserve son statut d'employé régulier ou permanent, le cas échéant, mais il est considéré quant aux autres conditions de travail comme un employé à temps partiel.

5-10.08

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

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

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

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

6-1.02 Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emploi apparaissant au plan de classification.

6-1.03 Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel ou reclassement impliquant un employé, le classement d'un employé au 2 avril 1983 est celui qu'il détenait au 1er avril 1983.

Détermination de la classe d'emploi en cours de convention

6-1.04 Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification.

6-1.05 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

6-1.06 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.07 Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

6-1.08 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle sont modifiées et de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, 6-1.16 s'applique. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

- 6-1.09 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'emploi dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.
- Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.
- 6-1.10 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.09, les dispositions qui suivent s'appliquent:
- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi de ladite compensation aux fins d'application de la clause 6-1.08.
 - b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic prévus à la Loi 55.
- 6-1.11 Malgré ce qui est ci-haut prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emploi comportant au moins les attributions caractéristiques dudit poste. Les mécanismes prévus à 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.
- 6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à 6-1.09 ou 6-1.10 tant qu'il occupe ledit poste.
- 6-1.13 Suite à l'application de la clause 6-1.09 ou suite à la création d'une nouvelle classe selon 6-1.11 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (30) jours de telle décision, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emploi, auquel cas les dispositions prévues à 6-2.15 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.

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

6-1.14 Si, pendant la durée de la présente convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emploi sont modifiées, le taux de traitement de ces classes est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans le secteur public, tel que déterminé par la Loi 55.

6-1.15 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic, tel que déterminé par la Loi 55 pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.16 Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10 et 6-1.15 et 7-1.01, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la présente convention, par l'un des arbitres uniques suivants:

- 1- Jean-Paul Deschênes
- 2- Paul Imbeau
- 3- Pierre N. Dufresne
- 4- Lucien Perreault

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

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

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHOLON

A la date d'entrée en vigueur de la convention

- 6-2.01 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 2 avril 1983 à tout employé à son emploi, la commission l'intègre au 2 avril 1983 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I de la présente 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.
- 6-2.02 Dans le cas où l'intégration d'un employé se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emploi qui lui est applicable au 1er avril 1983, différente de celle à laquelle il est intégré au 2 avril 1983, tel employé est intégré à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 ou 6-2.17 selon le cas.

A l'embauchage

- 6-2.03 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 6-2.04 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. L'échelon indique le taux de traitement à l'intérieur de l'échelle de traitement prévue pour chacune des classes apparaissant à l'annexe I de la présente convention.
- 6-2.05 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.
- 6-2.06 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emploi.
 - b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de l'employé, à la commission ou chez un autre employeur, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.

6-2.07 De même, un employé ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder 2 échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle l'employé appartiendra.

Avancement d'échelon

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

Malgré les dispositions du présent article et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (6-2.15), une rétrogradation (6-2.17) ou une reconnaissance de scolarité additionnelle (6-2.13), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut 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 d'un employé pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.09 L'employé mis à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant cette période.

6-2.10 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.

6-2.11 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.

6-2.12 Si l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour ledit avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.13 L'avancement de 2 échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle l'employé appartient.

6-2.14 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

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

6-2.15 Lors d'une promotion (y compris une promotion temporaire)

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

a) i) Personnel de soutien technique, administratif

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

ii) Personnel de soutien manuel

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

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

c) Dans le cas d'un employé hors échelle et qui demeure hors échelle:

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

6-2.15 (suite)

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

6-2.16

Lors d'une mutation

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

6-2.17

Lors d'une rétrogradation

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

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de l'employé progresse.

6-2.17 (suite)

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

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de l'employé.

6-2.18

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 et 6-2.17, l'expérience d'un employé acquise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00

TRAITEMENT

I- TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS

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

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

II- MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS

A) Règle générale

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B) et C), 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 au 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.

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

6-3.00 (suite)

B) 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 traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

C) 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 traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

III- EPOQUE DE MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitements 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.

IV- EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

Les dispositions de la partie II portant sur la majoration des taux et échelles de traitements 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'emploi. 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'emploi; 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'emploi n'excède pas son taux de traitement;

6-3.00 (suite)

- 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'emploi 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'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordé à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

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

6-4.00 **EMPLOYE OCCASIONNEL**

- 6-4.01 L'employé occasionnel a droit à titre de traitement au taux correspondant à l'échelon qui se situe au plus près du taux moyen de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emploi. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, l'employé occasionnel est rémunéré à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de 11 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite, à l'exclusion des vacances. Pour fins de vacances, cet employé a également droit à un montant de 8 p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente.

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 sa tâche, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes 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 automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à 6-5.06.

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

6-5.05 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-5.06 Assurances

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

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir et de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et sept (7) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière égale à 0,47\$/heure.

Cette prime est en vigueur à compter du 2 avril 1983 et elle demeure fixée à ce niveau pour toute la durée de la présente convention.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures faites en temps supplémentaire.

6-6.02 Prime pour responsabilité additionnelle

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

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

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

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

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

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

- d) Le concierge, affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi des Mécaniciens de machines fixes, a droit, à la prime hebdomadaire suivante, à la condition qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'il possède le certificat de compétence nécessaire:

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

- e) 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:

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

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

6-6.02 (suite)

f) Prime de responsabilité

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

6-6.03 Prime de rétention

L'employé, dont le lieu de travail habituel est situé à l'intérieur de l'une des municipalités scolaires de Port Cartier, Sept-Îles (dont Clarke City), a droit annuellement à une prime de rétention calculée à raison de 8% de son traitement et ce, aux conditions suivantes:

1. le poste occupé par l'employé est un poste à caractère régulier;
2. l'employé n'est pas un employé temporaire;
3. la prime est versée au prorata du temps travaillé dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel;
4. ladite prime est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui peut être réparti sur chaque paie.

Partout ailleurs où une telle prime existait, elle est toutefois abolie.

6-6.04 Logement

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

6-6.05 Vérification des fournaises

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

6-6.06 Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la présente convention (location de salles, temps supplémentaire). Telle rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

6-6.07 Lorsque l'employé est absent pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer ladite vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-6.08 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux paragraphes ci-haut s'appliquent.

6-7.00 **DISPARITÉS RÉGIONALES**

6-7.01 **Définitions**

Aux fins de cet article, on entend par:

1- Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 5-3.00 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

Point de départ

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

2- Secteur V

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

Secteur IV

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

Secteur III

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

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

6-7.01 (suite)

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

Secteur II

Les municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville.

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

La municipalité scolaire des Îles.

Secteur I

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

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 V	10 849 \$	6 154 \$
Secteur IV	9 195 \$	5 216 \$
Secteur III	7 071 \$	4 420 \$
Secteur II	5 618 \$	3 746 \$
Secteur I	4 545 \$	3 179 \$

6-7.03 L'employé à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

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

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

Autres bénéfices

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

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

6-7.07 (suite)

- d) lors de la démission ou du décès de l'employé; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an), sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études: dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-7.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions;

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

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

6-7.08 Sorties

La commission rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-7.01.

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

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

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

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

6-7.09 Remboursement de dépenses de transit

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

6-7.10 Décès de l'employé

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

6-7.11 Transport de nourriture

L'employé qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscou du secteur III et les réserves de Mistassini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

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

- 364 kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

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

a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'elle verse à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

6-7.12 Véhicule à la disposition des employés

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

Logement

6-7.13 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'employé, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

6-7.13 (suite)

Les loyers chargés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et les localités de Gagnon, Fermeville, Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1982.

Dispositions des conventions collectives antérieures

6-7.14

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

- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé à temps partiel prévus à la clause 6-7.02 et 6-7.03;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.05, 6-7.06, 6-7.07 et 6-7.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-7.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-7.11.

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

6-8.00 LOCATION ET PRET DE SALLES

6-8.01

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses employés, l'employé à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré selon les dispositions qui suivent:

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

Du 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)

(1) Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, ce taux sera ajusté, s'il y a lieu, au même niveau que le taux horaire applicable au gardien pour les périodes comparables.

(2) Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, 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 9 275 m²) pour les périodes comparables.

6-8.01 (suite)

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

Les tâches décrites ci-dessus sont confiées au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat il peut y avoir une répartition différente. Lorsque le taux régulier de l'employé concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

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

- 6-8.02 Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.
- 6-8.03 La réclamation, dûment signée par l'employé et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.
- ** 6-8.04 La commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, de dispositions différentes relatives à la Location et prêt de salles.

6-9.00 VERSEMENT DE LA REMUNERATION

- 6-9.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis. 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 notamment:
- a) le nom de l'employeur;
 - b) la classe d'emploi de l'employé;
 - c) le nombre d'heures payées au taux normal;
 - d) le nombre d'heures supplémentaires payées;
 - e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1er janvier au 31 décembre);
 - f) la cotisation syndicale;
 - g) les retenues pour fins d'impôts;

6-9.02 (suite)

- h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- i) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- j) les cotisations au régime collectif d'assurance-groupe;
- k) la cotisation d'assurance-chômage;
- l) la période concernée;
- m) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;
- o) tous autres renseignements déjà fournis par la commission à la date de la signature de la présente convention.

6-9.03

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux paragraphes précédents. A défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu.

Les parties peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-9.01.

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. Telles modalités doivent faire en sorte que l'employé ne se voit jamais déduire plus de 10 p. cent de son traitement brut par paye.

6-9.05

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

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 d'abolir, de combler ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au syndicat dans les quinze (15) jours.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour un employé l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emploi différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.05, 6-1.09 et 6-1.10.

** 7-1.02 I Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel nouvellement créé ou définitivement vacant autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la présente convention, elle procède selon les dispositions prévues au paragraphe d) et, à défaut, selon les paragraphes g), i) et j).

II Poste à temps plein

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

- a) elle comble le poste en choisissant d'abord parmi ses employés réguliers de la catégorie du personnel de soutien, couverts ou non par le certificat d'accréditation, qui ont fait une demande de mutation conformément à la clause 7-1.13, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle.
- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant d'abord parmi ses employés réguliers permanents en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emploi, couverts ou non par le certificat d'accréditation, ainsi que parmi ses employés détenant un poste d'une classe d'emploi inférieure bénéficiant, en vertu de la présente convention, d'une protection de la classe d'emploi en cause, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.14.

★★ 7-1.02 (suite)

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés réguliers permanents en disponibilité du personnel de soutien, couverts ou non par le certificat d'accréditation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.14.
- d) A défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer un employé en disponibilité d'une autre commission pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion. Le nom de l'employé référé est placé sur la liste des candidats pour le poste.

En même temps, la commission s'adresse à l'ensemble de ses employés régis par la présente convention par affichage pour promotion ou rétrogradation d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de l'avis d'affichage est transmise au syndicat.

Dans ces cas, la commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle.

- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité de son personnel de gérance, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.
- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer un employé de soutien en disponibilité des cégeps pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion;
- g) A défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission rappelle au travail l'employé régulier non permanent qu'elle a mis à pied, dans la mesure où tel employé possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), elle comble le poste en choisissant parmi ses personnels en disponibilité autres que ceux de la catégorie du personnel de soutien ou de gérance.

** 7-1.02 (suite)

- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), la commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai. Telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;
- j) A défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe i), la commission peut offrir le poste à un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à la présente clause.
- k) Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b), c), d) et g) de la présente clause, si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui d'entre eux qui possède le plus d'ancienneté à sa commission.

Aux fins d'application des paragraphes b) et c) qui précèdent, si aucun des employés n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.14, l'employé possédant le moins d'ancienneté parmi ceux en disponibilité qui répondent aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

Malgré les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.11 et du deuxième alinéa de la clause 7-3.14 a) quant à la rétrogradation, l'employé bénéficiant d'une protection de classe d'emploi qui refuse un poste de ladite classe d'emploi, dans le cadre de la présente clause, perd dès lors le bénéfice prévu à la clause 7-3.11 c).

Si le candidat choisi par application du paragraphe d) est un employé de la commission, le poste laissé ainsi vacant est comblé selon l'ordre des dispositions de la présente clause à l'exception du 2e alinéa du paragraphe d). La commission ne pourra afficher ledit poste que s'il y a défaut de le combler par un employé en disponibilité.

7-1.03

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

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.

7-1.03 (suite)

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

7-1.04

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

7-1.05

La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au Comité de relations de travail. 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.

7-1.06

Par exception aux dispositions du paragraphe d) de la clause 7-1.02, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emploi en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de secrétariat. Cependant, les employés faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date de signature de la présente convention sont réputés posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emploi qu'ils occupent.

7-1.07

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

7-1.08

L'employé régulier qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

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

7-1.09

En tout temps, pendant la période d'essai de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emploi, si la commission détermine que 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 ou muté à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de telle promotion ou de telle mutation.

7-1.09 (suite)

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

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

7-1.10 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

7-1.11 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance temporaire est d'au moins dix (10) jours ouvrables, elle doit faire appel à un employé en disponibilité. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.14. A défaut de procéder comme prévu ci-haut, elle offre le poste aux employés du même bureau, service ou école, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où tel employé répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par elle. Telle offre n'est faite qu'aux employés pour qui telle affectation constituerait une promotion. Si le service compte plusieurs édifices, l'offre est faite aux employés de l'édifice du service où se situe le poste vacant.

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

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

** 7-1.12 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut en tout temps réaffecter un employé pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du premier paragraphe de la clause 7-3.10 et à la condition d'obtenir l'accord du syndicat. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emploi.

7-1.13 Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mai et de novembre, tout employé qui le désire demande, par écrit, d'être muté sur une formule remise par la commission sur laquelle l'employé peut exprimer un maximum de deux (2) choix. Dans les trente (30) jours de la réception des demandes, la commission transmet au syndicat copie des demandes ainsi que l'ancienneté des employés concernés.

7-1.13 (suite)

L'employé doit préciser le nom de la classe d'emploi, du service ou de l'école où il veut être affecté et ce, pour chacun des deux (2) choix de mutation auxquels l'employé a droit.

Toute nouvelle demande de mutation annule toute demande antérieure.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 L'employé qui doit être mis à pied temporairement 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, il bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 De plus, lorsqu'un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, l'employé concerné bénéficie, s'il est régulier, de l'un ou l'autre des choix suivants et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03:

- a) l'application de l'article 7-3.00;
- b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Telle affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour l'employé concerné ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail, ni une réduction de ses heures de travail. Telle affectation temporaire ne vaut que pour la période où il aurait été mis à pied temporairement;
- c) d'une mise à pied temporaire selon la clause 7-2.03.

A défaut d'avis de la part de l'employé concerné dans le délai imparti, tel employé est réputé avoir choisi d'être mis à pied temporairement selon la clause 7-2.03 s'il est non permanent. S'il est permanent, il est réputé avoir choisi l'application de l'article 7-3.00.

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

Dans le cas du personnel de cafétéria, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. Pendant la période de fermeture des cafétérias durant le temps des fêtes (Noël, Jour de l'An), l'employé bénéficie des dispositions suivantes:

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

7-2.03 (suite)

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'un employé détient la même classe d'emploi, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

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

7-2.04

Sauf dans le cas où la commission utilise, conformément à la clause 7-1.11, des employés en disponibilité, tout employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler, au cours de la période de mise à pied, soit:

- a) tout poste temporairement vacant;
- b) tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à 7-2.03. Il doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affecté à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application de 7-2.02 b).

7-2.05

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

7-2.06

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

7-2.07

PROCÉDURE DE MISE A PIED DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Lors d'une mise à pied d'un employé occasionnel, la commission procède ainsi qu'il suit:

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

7-2.07 (suite)

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

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

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

Toutefois, la commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des employés réguliers à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

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

- a) de l'identification du ou des postes à abolir;
- b) du nom du titulaire du ou des postes à abolir;
- c) du nombre de postes existants par classe d'emploi de même que la répartition de ces postes par service et par école, au moment où elle informe le syndicat;
- d) de la liste des employés en disponibilité au moment où elle informe le syndicat;
- e) de la date prévue de cette réduction de personnel et le consulte quarante-cinq (45) jours avant la date effective d'abolition de ces postes dans le cas du premier paragraphe de la clause 7-3.01 ou trente (30) jours avant la date d'abolition effective des postes dans le cas du deuxième paragraphe de la clause 7-3.01.

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

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 du présent article s'appliquent à l'employé absent ou en congé comme s'il était au travail.

Dans le cas où l'employé n'exerce pas ou ne peut exercer son choix dans le délai imparti par la commission, celle-ci décide à sa place et ce, selon l'ordre applicable pour lui à la clause 7-3.05, le tout après consultation du syndicat.

7-3.05 A) L'employé dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes:

- 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 ou d'un employé régulier permanent, il déplace l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois dans sa localité ou dans une autre localité de la commission.

Si l'employé ne peut exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut, l'employé régulier est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

B) L'employé déplacé en vertu du paragraphe A) précédent ou en vertu de la présente clause, doit, s'il est régulier ou régulier permanent, déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois de la commission.

Si l'employé ne peut exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut, l'employé régulier est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

Si l'employé est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date où il est déplacé.

C) Toutefois, lorsque dans l'application de la présente clause, il existe un poste vacant à temps plein à combler dans la classe d'emplois où le poste est aboli, le processus de déplacement se limite au suivant:

L'employé régulier ou régulier permanent a le choix:

1. soit de prendre le poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer un employé moins ancien de sa classe d'emplois.

L'employé ainsi déplacé, le cas échéant, a le choix:

1. soit de prendre le poste vacant;
2. soit de déplacer l'employé le moins ancien de la classe d'emplois et ce dernier prend le poste vacant.

Si l'employé en cause est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où il est déplacé.

Si l'employé ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus ou s'il ne peut être tenu d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, l'employé régulier est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non-permanent.

D) Aux fins d'application de la présente clause, localité signifie le territoire municipal.

7-3.06

En aucun cas l'application des dispositions qui précèdent y compris la clause 7-3.08 ne peut entraîner de promotion.

- 7-3.07 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit remplir, outre les exigences requises par le plan de classification, les exigences particulières du poste.
- 7-3.08 Toutefois, lorsqu'un employé peut en déplacer un autre par application de la clause 7-3.05, mais qu'il ne répond pas aux exigences du poste ou s'il s'agit d'un poste à temps partiel, il a droit, sous réserve d'autres choix de déplacement prévus à ladite clause, de déplacer le moins ancien d'une classe d'emploi détenant un poste pour lequel il rencontre les exigences.
- ** 7-3.09 Dans l'application des clauses qui précèdent, l'employé qui en déplace un autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que l'employé déplacé. En aucun cas l'employé déplacé ne peut être un employé temporaire embauché dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'un employé temporaire remplaçant un employé temporairement absent, l'application de la clause 7-3.05 se fait en tenant compte de l'ancienneté de l'employé temporairement absent. Dans ce cadre, si un employé déplace l'employé temporairement absent, l'employé temporaire remplaçant est licencié.
- ** 7-3.10 En aucun cas, un employé permanent ne peut être tenu d'accepter un poste au-delà de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.
- Lorsque la clause 7-3.05 fait obligation à un employé permanent de déplacer l'employé le moins ancien d'une classe d'emploi, il s'agit du poste de l'employé le moins ancien à l'intérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail.
- ** 7-3.11 a) Un employé permanent ne peut être tenu d'accepter un poste à temps partiel dans le cadre des dispositions qui précèdent.
- b) Dans le cas où un employé permanent est tenu d'occuper, dans le cadre de la clause 7-3.05, un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique ou saisonnier, il bénéficie de la protection salariale suivante:
- Il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

** 7-3.11 (suite)

- c) Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.05, un employé permanent, conformément aux dispositions du présent article, est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emploi pour fins de traitement et pour fins de demande de mutation dans sa classe d'emplois d'origine et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste conformément aux paragraphes a) ou b) de la clause 7-1.02.
- d) Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.05, un employé permanent, conformément aux autres dispositions du présent article, opte pour une rétrogradation, ledit employé bénéficie de la clause 6-2.17 concernant la rétrogradation involontaire.

7-3.12 Lorsque la présente convention fait obligation à un employé permanent d'accepter un poste à cinquante (50) kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail, telle obligation existe dès que le poste offert se situe à cinquante (50) kilomètres ou moins de l'un ou l'autre de ces lieux.

** 7-3.13 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) **Préretraite**

Dans le but de réduire le nombre d'employés réguliers permanents mis en disponibilité ou à être mis en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de l'employé, un congé de préretraite aux conditions suivantes:

- 1- ce congé est un congé avec traitement d'un maximum d'une (1) année;
- 2- cette année de préretraite compte comme année de service aux fins du régime de rentes présentement en vigueur;
- 3- seul y est admissible l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé;
- 4- à la fin de cette année de congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à sa retraite.
- 5- pendant le congé de préretraite, l'employé ne peut s'engager chez un employeur des secteurs public et parapublic.

B) **Prime de séparation**

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

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

** 7-3.13 (suite)

Un employé régulier permanent visé aux alinéas qui précèdent ne peut bénéficier de la prime de séparation lorsque sa démission est suivie d'un engagement dans les secteurs public et parapublic dans les douze (12) mois qui suivent la date effective de sa démission. De même, tel employé ne peut jamais recevoir une prime de séparation plus d'une (1) fois dans le secteur de l'éducation. L'employé qui bénéficie d'une prime de séparation et qui veut revenir dans les secteurs public et parapublic et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'obtention d'une prime de séparation, doit rembourser ladite prime à l'employeur qui lui a accordée.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où l'employé permanent a démissionné de la commission.

La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé régulier permanent le jour précédent son départ de sa commission.

C) Transfert de la permanence et de l'ancienneté

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

- D) Une fois par année, dans les soixante (60) jours suivant la date d'abolition des postes mentionnés au plan d'effectifs, un employé en disponibilité référé par le bureau régional de placement peut déplacer dans sa classe d'emploi un employé non permanent de la commission. L'employé ainsi déplacé reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de son déplacement et bénéficie alors des dispositions applicables pour lui, prévues à la clause 7-3.05.

L'employé référé par le bureau régional de placement doit remplir les exigences de qualifications et les exigences déterminées par la commission.

Le cas échéant, il bénéficie de la protection salariale prévue pour lui aux paragraphes b) ou d) de la clause 7-3.11.

E) Congé sabbatique à traitement différé

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1° ce congé sabbatique à traitement différé doit permettre de réduire les mises en disponibilité;

** 7-3.13 (suite)

- 2° ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier permanent qui n'est pas en disponibilité de bénéficier de son traitement de quatre (4) ans étalé sur une période de cinq (5) ans, l'une des années étant prise en congé;
- 3° l'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission;
- 4° la commission et le syndicat conviennent des modalités d'application d'un tel congé, le cas échéant.

F) Retraite anticipée

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

- 1° cette mesure doit permettre de réduire les mises en disponibilité;
- 2° cette mesure a pour effet de permettre à l'employé régulier permanent de bénéficier d'une retraite anticipée d'une durée maximale de cinq (5) ans;
- 3° l'octroi de la retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission;
- 4° la commission et le syndicat conviennent des modalités d'application d'une telle mesure.

7-3.14 Droits et obligations de l'employé

**

- a) Tout employé en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à plein temps dans le secteur de l'Éducation à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises du poste et s'il répond aux exigences déterminées par la commission ou le collège en cause.

Il bénéficie de la protection salariale définie aux paragraphes b) et/ou d) de la clause 7-3.11 si le poste offert comporte l'une ou l'autre des caractéristiques énumérées au paragraphe b) et/ou s'il constitue une rétrogradation involontaire pour l'employé en cause.

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

7-3.14 (suite)

*.

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

- b) 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 de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une ou l'autre des régions scolaires 1, 8 et 9.

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

- c) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information raisonnablement exigible pertinente à sa sécurité d'emploi. De même, il doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur de l'éducation lorsque le bureau régional de placement lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps plein. Le défaut d'accepter telle demande constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour lui toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.
- d) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité son traitement progresse normalement.
- e) Lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste chez un autre employeur conformément à la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai et il est réputé satisfaire aux qualifications requises et autres exigences pour ledit poste.
- f) Lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier ou selon le cas sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladie non monnayables.

**

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

7-3.14 (suite)

**

La commission peut modifier son horaire de travail.

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

- h) L'employé régulier non permanent ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une réduction de personnel, 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 une commission ou un collège de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes des bureaux régionaux de placement.
- i) 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.
- j) 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 ou du collège qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 11 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 des paragraphes a) et b) 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.

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.15

Lorsque la commission doit 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'emploi et les exigences du poste à combler.

7-3.15 (suite)

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

7-3.16

Durant l'année financière précédant une fusion, (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de poste qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents si la cause de cette abolition 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 l'abolition de postes 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.

7-3.17

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 480 de la Loi de l'Instruction publique, l'employé régulier ou l'employé régulier permanent, dont la majeure partie des fonctions devrait s'exercer auprès de l'autre commission, 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.

7-3.18

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

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 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

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.

CHAPITRE 8-0.00 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 présente convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait à cette date par application de l'article 8-1.00 de la convention 1979-1982. La commission évalue selon les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.13 inclusivement l'ancienneté acquise depuis.

L'ancienneté dont il est question aux clauses 7-3.13 c) et 7-3.14 f) s'ajoute au complet, le cas échéant, et ce malgré la clause 8-1.02.

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

L'ancienneté d'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'emploi du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

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

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

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie industrielle ou d'un accident 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 présente convention le prévoit expressément;

8-1.03 (suite)

- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activité syndicale, sous réserve que s'il applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- g) lorsqu'il est mis à pied temporairement tel que prévu à l'article 7-2.00;
- h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé;
- i) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04

L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la présente convention;
- b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons 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 celle mentionnée à 8-1.04 b);
- c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

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

8-1.07

La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou la transmet à chaque employé.

8-1.08

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

- 8-1.09 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.
- 8-1.11 Les procédures prévues à 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.12 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.
- 8-1.13 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01 **Personnel de soutien technique et administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 **Personnel de soutien manuel**
- La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures quarante-cinq (7 h 45) minutes.
- 8-2.03 Malgré 8-2.01 et (ou) 8-2.02, pour certaines classes d'emploi comme par exemple, mécaniciens de machines fixes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet à 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

- 8-2.04 Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.
- 8-2.05 Malgré les dispositions de la clause 8-2.04 en regard du maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à quarante-quatre (44) heures la semaine régulière de travail d'un employé.
- 8-2.06 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.07 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de signature de la présente convention.
- 8-2.08 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif 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 des griefs et d'arbitrage.
- Lors de la confection du rôle, un tel grief est fixé et entendu en priorité.
- Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les employés au taux du temps supplémentaire prévu à 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur cédule normale.
- A moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.
- 8-2.09 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-79 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.

8-3.00 TEMPS 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'emploi 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'emploi, 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 est rémunéré aux taux suivants:

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

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

8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou 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 mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-3.08 Malgré 8-3.04 qui précède, l'employé qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente (taux de surtemps). Cette possibilité est sujette 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 dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé concerné.

8-4.02 Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé concerné. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à l'employé les motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

Suite à la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à l'employé avec copie au syndicat.

Le fait pour le syndicat et/ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

8-4.03 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, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant 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 également transmise au syndicat dans le même délai.

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

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

8-4.05 L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

8-4.05 (suite)

Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention.

8-4.07

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

8-4.08

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

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

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

- 8-4.13 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.
- 8-5.00 **HYGIENE ET SECURITE**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique à cette fin, collaborer au maintien de conditions de sécurité et d'hygiène 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 n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements 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 collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-6.05 Lorsque la commission fait nettoyer ses fournaies par ses employés, elle met à la disposition de ceux-ci dans les lieux de travail appropriés, un vêtement spécial généralement utilisé pour tel type de travail.

CHAPITRE 9-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement 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 présente convention.

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

a) 1re étape

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, les représentants du syndicat et les représentants 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.

Afin de participer à une telle rencontre, trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

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) 2e 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 à l'étape précédente.

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 9-1.03.

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

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

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

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

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet 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, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

N.B. Adresse du greffe provincial: Greffe des tribunaux
d'arbitrage
Secteur de l'éducation
900, Place d'Youville
Bureau 230
Québec, Qué.
G1R 3P7

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi parmi l'une des personnes suivantes ou, selon le cas, en vertu des dispositions prévues à 9-2.03, par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres et présidé par l'une des personnes suivantes:

9-2.02 (suite)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| - Jean Bazin | - Paule Gauthier |
| - Jean-Guy Clément | - Gilles Laflamme |
| - Laurent Cossette | - Angers Larouche |
| - Gabriel Côté | - Claude Larouche |
| - Louis Courtemanche | - Fernand Morin |
| - Jean-Paul Deschênes | - Serge Simard |
| - Jean-Yves Desjardins | - André Sylvestre |
| - Jean-Yves Durand | - Jacques Sylvestre |

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

9-2.03

A la demande de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale, lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est référé à un tribunal d'arbitrage 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 nommés 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 collective.

Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention collective. Par la suite, le cas échéant, il reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou les mêmes engagements sur l'honneur des deux (2) autres membres du tribunal qu'il préside.

9-2.05

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, 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 ledit 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 Pour les fins d'application de la clause 9-2.03, 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 de la cause 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, s'il en est, 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 le cas échéant.
- 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 le jour de l'audition.
- 9-2.11 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- 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 dans un délai raisonnable.
- 9-2.15 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.
- Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.
- Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de la Fédération, du Ministère, ou de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale être une cause de radiation du nom du président de la liste des présidents, dressée conformément à 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et la Fédération et le Ministère une entente écrite pour prolonger le délai.
- Aucune demande de radiation ne peut être rédigée contre un président qui a déposé au greffe, dans le délai imparti, le projet de sentence pour fins de signature.

- 9-2.16 a) La sentence est motivée. Dans le cas prévu à 9-2.03, elle est signée par les membres qui y concourent.
- 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 ladite 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, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention ni les modifier.
- 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 ledit 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 audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les 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 la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par le sténographe à la partie qui le demande et ce, aux frais de cette partie.

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

9-2.24 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à un employé par la sentence, le paiement d'intérêt au taux prévu au Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-2.25 **ARBITRAGE ACCELERE**

1° Lors de la référence d'un grief à l'arbitrage, la commission et le syndicat peuvent convenir de recourir à la procédure accélérée prévue à la présente clause auquel cas les parties avisent conjointement par écrit le greffe de leur décision, lequel transmet sans délai copie à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

2° Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et la Fédération et le Ministère ou sur communication du premier président ou en son absence du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.

Lors de cette fixation, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et la Fédération conjointement avec le Ministère ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une ou l'autre des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique selon la procédure prévue à la clause 9-2.02.

3° Le premier président ou en son absence le greffier en chef, sous l'autorité du premier président:

- a) dresse le rôle des arbitrages accélérés selon leur ordre de réception au greffe;
- b) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02 qui est disponible rapidement;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;
- d) informe l'arbitre que, généralement, il doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de sa nomination.

9-2.25 (suite)

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

- 4° Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.
- 5° Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de cinq (5) jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites s'il y a lieu.
- 6° L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours suivant l'audition.
- 7° Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le greffe.
- 8° Les dispositions prévues à la clause 9-2.26 s'appliquent "mutatis mutandis".

9-2.26

A moins que le contexte ne s'y oppose, les dispositions prévues au présent article pour le tribunal d'arbitrage formé de trois (3) arbitres s'appliquent "mutatis mutandis" dans le cas d'un tribunal d'arbitrage formé d'un arbitre unique.

9-3.00

MÉSÉSENTENTE

9-3.01

Toute mésésentente, telle que définie à la clause 1-2.14, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au Comité de relations de travail.

** CHAPITRE 10-0.00 EDUCATION DES ADULTES ET SERVICES DE GARDE

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

10-1.01 Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation aux adultes, sous juridiction de la commission:

- a) à l'employé travaillant en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne qui n'étant pas un employé régulier de la commission scolaire est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

10-1.02 1. Tel employé a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emploi qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, tel employé est rémunéré à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de 11 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite. Quant aux vacances, tel employé est sujet aux dispositions des lois applicables. Si l'employé bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la présente convention, le pourcentage de 11 p. cent est porté à 15 p. cent.

2. Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation aux adultes, un travail correspondant à sa classe d'emploi, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de 15 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1. précédent.

3. 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 présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.03 Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation aux adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés intéressés à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre à 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.

10-1.03 (suite)

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

10-1.04

La priorité est accordée aux employés, couverts par la présente convention, qui possèdent les 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 aux employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation aux adultes;
- ensuite, aux employés dont la classe d'emploi régulière est la même que celle requise dans le cadre des cours d'éducation aux adultes;
- enfin, à tout autre employé possédant les exigences requises pour le poste.

Si le cumul des heures requises pour le travail à accomplir et des heures de la semaine de travail excède quarante-quatre (44) heures par semaine pour un employé, la priorité prévue à la présente clause ne s'applique pas audit employé.

10-1.05

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

10-1.06

La réclamation, dûment signée par l'employé et résultant de l'application de la clause 10-1.02, est payée dans un délai maximum d'un mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.

10-1.07

Lorsqu'un employé s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation aux adultes, les dispositions de l'article "Location et prêt de salles" s'appliquent.

10-1.08

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité un employé en disponibilité couvert ou non par la présente convention pour travailler dans le cadre des cours de l'éducation des adultes.

Aucune rémunération additionnelle ne découle de l'application de la présente clause.

**

** 10-2.00 SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

** 10-2.01 Seules les dispositions prévues à l'article 10-2.00 s'appliquent à tous les employés travaillant dans les services de garde sous la juridiction de la commission.

** 10-2.02 Tel employé a droit, à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire qui lui est applicable selon sa classe d'emploi (annexe IX). Le taux de traitement qui est applicable est majoré de 11 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite, à l'exclusion des vacances. Pour fins de vacances, cet employé a également droit à un montant de 8 p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente.

** 10-2.03 La réclamation, dûment signée par l'employé et résultant de l'application de la clause 10-2.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.

** 10-2.04 L'article 3-7.00 s'applique à tout employé couvert par le présent article.

** 10-2.05 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux clauses prévues au présent article.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS 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 jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, 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 jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur prélèvement.

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

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-2.01 Les articles spécifiquement identifiés à cet effet peuvent être remplacés, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure prévue ci-après.

11-2.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

11-2.03 A défaut d'entente dans le délai imparti sur un sujet pour lequel la présente convention prévoit un arrangement local, les dispositions de la présente convention s'appliquent.

11-2.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de 8 jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

- 11-2.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours d'entrée en vigueur de la présente convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
 - b) elle doit être par écrit;
 - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - d) tout article ainsi modifié doit apparaître dans la convention;
 - e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
 - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au 2 avril 1983 et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la présente convention.
- 11-2.06 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.
- 11-2.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-2.05.
- 11-2.08 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) employés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter l'employé doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-3.00 **INTERPRETATION DES TEXTES**
- 11-3.01 Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention collective.
- 11-3.02 Le Ministère et la Fédération conviennent, à la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la présente convention.
- 11-4.00 **ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION**
- 11-4.01 La présente convention entre en vigueur le 2 avril 1983 et elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les clauses 6-2.08 et 6-2.18.

11-4.02 La présente convention se termine le 31 décembre 1985.

**

Cependant, les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-4.03 A moins de stipulation expresse au contraire, la présente convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.00 **RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE**

11-5.01 La commission et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.Q. 1975 C. 6).

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.

11-5.02 Aucune menace, contrainte ou représaille ne sera exercée contre un employé en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

11-6.00 **ANNEXES**

11-6.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

11-7.00 **IMPRESSION DE LA CONVENTION**

11-7.01 Le texte de la présente convention est imprimé aux frais du Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques. Il en est de même du plan de classification. La partie syndicale négociante à l'échelle nationale a droit à un nombre suffisant d'exemplaires pour chacun des employés qu'elle représente, de même que pour l'ensemble de ses syndicats affiliés.

11-7.02 Sous réserve de la clause 11-3.02, la traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les employés et syndicat(s) concernés.

11-7.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la présente convention en nombre suffisant pour ses membres.

PERSONNEL DE SOUTIEN

Commissions scolaires

ANNEXE "I"

ECHELLES DE TRAITEMENT

NOTE: Les heures de travail sont celles prévues ci-après, sauf dispositions contraires de la convention collective.

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

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

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

CLASSE Aide médical

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Appariteur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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
83-04-02

\$

8,04

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01

8,12

02

8,33

03

8,56

04

8,82

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01

9,34

02

9,68

03

9,99

04

10,32

05

10,67

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Secrétaire d'école senior

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01

8,15

02

8,40

03

8,69

04

8,93

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

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

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

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 soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

6. Suite

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

Compensation pour le bail

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

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

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

11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'employé propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux 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 scolaire, 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 un mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

Objet: tempêtes de neige

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

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

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

Malgré les dispositions qui précèdent, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien en 1978-79, concernant les fermetures l'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

ANNEXE IV

Objet: classement de certains employés

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

Dans ce cas, la commission transmet à l'employé un avis confirmant la classe d'emploi et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir copie au syndicat.

L'employé, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente, peut loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement. Tel grief ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours de la date de son dépôt. Dans ce cas uniquement l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emploi du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de l'employé dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emploi prévue au plan de classification, les clauses 6-1.10 à 6-1.17 s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 2 avril 1983, dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 1er avril 1983.

ANNEXE V

Objet: griefs et arbitrages avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, est réglé en la manière prévue à la convention collective antérieure.

Tout président nommé en vertu des dispositions de la présente convention est réputé habile à siéger sur tout grief logé en vertu d'une convention collective antérieure.

ANNEXE VI

Objet: relocalisation

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

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des 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.

Ledit comité est composé de quatre (4) membres:

- deux (2) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- deux (2) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

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

ANNEXE VII

Objet: droits parentaux

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

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

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

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

ANNEXE VIII

Québec, le 29 novembre 1982

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

Messieurs,

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

1. Rachat d'un congé sans solde

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

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

2. Congé de maternité

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

3. Déssexualisation

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

4. Remise de contributions déjà remboursées

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

5. Indexation de certains bénéficiaires

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

6. Représentation à la C.A.R.R.

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

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

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

8. Modifications du régime

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

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

(signé) Yves Bérubé

Malgré l'article 11-6.00, la présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention.

ANNEXE IX

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 au service de garde en milieu scolaire;

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

Lesdites nouvelles classes devront comporter au moins les attributions caractéristiques des fonctions exercées par les employés oeuvrant au service de garde des commissions.

L'attribution de l'une ou l'autre desdites classes est faite conformément à la clause 6-1.05 dans les trente (30) jours de la création officielle desdites classes.

L'employé oeuvrant au service de garde en milieu scolaire, à qui la commission a attribué l'une ou l'autre desdites nouvelles classes, ou qui prétend que l'une ou l'autre aurait dû lui être attribuée, peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création officielle desdites classes, soumettre un grief conformément à la procédure prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique.

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

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

Le reclassement de l'employé, en vertu de la présente annexe, prend effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Si, pour un employé, le taux de traitement en vigueur à cette date est plus élevé que celui déterminé par application des dispositions de la présente annexe, les dispositions prévues à la partie IV de l'article 6-3.00 de la présente convention s'appliquent "mutatis mutandis".

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

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

Malgré la clause 6-1.15 de la présente convention, aucun grief ne peut être logé à l'encontre des taux de traitement prévus dans la présente annexe.

**

Annexe X

Objet: employés en disponibilité

Monsieur Pierre Jean
Porte-parole syndical
Centrale des syndicats
démocratiques (C.S.D.)

Monsieur,

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

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

La Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) sera consultée sur les mesures que le Gouvernement entend prendre pour respecter l'engagement prévu à la présente lettre.

Le sous-ministre de
l'Education,

JACQUES GIRARD

Malgré l'article 11-6.00, la présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention.

ANNEXE XI

Objet: Lettre d'entente faisant suite à la création de la classe d'emplois "secrétaire d'école" et à l'abolition de la classe d'emplois "secrétaire d'école senior".

Les parties signataires de la présente entente conviennent de ce qui suit:

1. L'échelle de traitements applicable à la classe d'emplois "secrétaire d'école" entre en vigueur le 1er juillet 1984 et comporte les taux de traitement suivants:

Période du 1er juillet 1984 au 31 décembre 1984

<u>Echelon</u>	<u>Taux</u>
1	9.09
2	9.36
3	9.64
4	9.92
5	10.20
6	10.49
7	10.80

Au 1er janvier 1985, ces taux sont majorés selon l'article 6-3.00 de la convention collective.

2. Avant le 1er février 1985, la commission fait parvenir aux employés des écoles à son emploi à la date de signature des présentes auxquels elle attribue la classe d'emplois "secrétaire d'école", un avis écrit à cet effet indiquant leur traitement et leur échelon.

En se référant à la description de tâches apparaissant à la classe d'emplois "secrétaire d'école", cette attribution 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 à la date de signature des présentes.

3. L'intégration dans la nouvelle échelle de traitement (art.1) de l'employé qui se voit attribuer la classe d'emplois "secrétaire d'école" conformément à l'article 2, s'opère comme ci-après:

Selon la plus avantageuse des formules suivantes:

- A) il reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie à la date de signature des présentes; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de la nouvelle classe, à défaut de quoi il se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si telle augmentation a pour effet de porter l'employé à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de l'employé est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

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

4. L'employé, qui n'a pas reçu l'avis prévu à l'article 2 et qui considère qu'en vertu dudit article 2, il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois "secrétaire d'école" peut soumettre un grief à cet effet avant le 1er avril 1985. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat.

L'employé ou le syndicat 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.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) 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 6-1.16.

Dans ce cas, l'arbitre détermine si l'employé doit se voir attribuer ou non la classe d'emplois "secrétaire d'école" et si oui, l'échelon auquel il a droit selon les règles prévues à la présente entente.

5. Le traitement découlant du nouvel échelon accordé en vertu des présentes est rétroactif au 1er juillet 1984 ou à la date d'engagement de l'employé si celle-ci est ultérieure.
6. Les employés qui à la date de signature des présentes détiennent la classe d'emplois "secrétaire d'école senior" sont automatiquement intégrés dans la classe d'emplois "secrétaire d'école" selon les articles 3 et suivants des présentes et ce malgré toute disposition au contraire.
7. L'employé qui se voit attribuer la classe d'emplois "secrétaire d'école" en vertu des présentes, a droit, à titre de rétroactivité; à un montant d'argent égal à la différence entre:

Les sommes auxquelles il aurait eu droit par application des présentes pour la période comprise entre le 1er juillet 1984 ou la date d'engagement si celle-ci est ultérieure et la date de son avis de classement, compte tenu de son service actif ou, selon le cas du nombre d'heures rémunérées, au cours de cette même période.

ET

Toutes les sommes perçues pour la même période par application des dispositions prévues à la convention collective.

8. Le montant dû à titre de rétroactivité par application des présentes est versé dans les 45 jours de l'avis de classement.
9. La présente lettre d'entente ne remet pas en cause les mouvements de personnels effectués en vertu de la convention collective avant la date de signature des présentes par la commission et le syndicat.

- 148 -

DOCUMENT "A"

Texte de l'accord intervenu le 13 décembre 1984.

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04
DES DISPOSITIONS CONSTITUANT
DES CONVENTIONS COLLECTIVES

LIANT

D'UNE PART: CHACUNE DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES VISÉES PAR LE
CHAPITRE 0-7.1 DES LOIS REFOUDUES DU QUÉBEC

ET

D'AUTRE PART: CHACUNE DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES QUI, LE 29 NOVEMBRE
1982, NÉGOCIAIT PAR L'ENTREMISE DE LA CENTRALE DES
SYNDICATS DÉMOCRATIQUES POUR LE COMPTE D'EMPLOYÉS DE
SOUTIEN À L'EMPLOI DE CES COMMISSIONS SCOLAIRES.

Les parties signataires du présent accord conviennent de modifier les
dispositions décrites ci-dessus en ajoutant l'annexe XI suivante:

- 149 -

ANNEXE XI

Lettre d'entente faisant suite à la création de la classe d'emplois "secrétaire d'école" et à l'abolition de la classe d'emplois "secrétaire d'école senior".

Les parties signataires de la présente entente conviennent de ce qui suit:

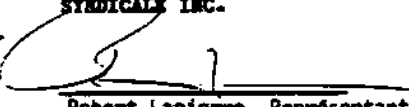
Voir annexe XI, pages 145 à 147 inclusivement.

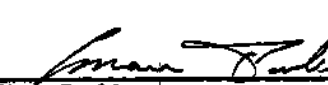
EN FOI DE QUOI, les parties sus présentes ont signé à Montreal ce 13 e jour du mois de décembre 1984.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COMMISSIONS
POUR CATHOLIQUE (CPNCC)

POUR LA FIERME LAPIERRE,
PARENT ET ASS.
SERVICES GESTION
SYNDICALE INC.


Roger Carrette, Président


Robert Lapierre, Représentant


Marc Poulain,
Vice-président


Diane Larose, Commission Scolaire
Davignon


Gilles Filion,
Porte-Parole


Jocelyne Dion, Commission Scolaire
Ste-Thérèse

SIGNATURE LOCALE

EN FOI DE QUOI, la commission et la Syndicat ont signé à _____ ce _____ e jour du mois de _____ 1984.

POUR LA COMMISSION

POUR LE SYNDICAT

13 décembre 1984



DOCUMENT "B"

EMPLOYÉS DE SOUTIEN

Taux de traitements et primes en vigueur pour les périodes:

o du 1983-04-01 au 1983-12-31

et

o du 1984-01-01 au 1984-12-31

et

o du 1985-01-01 au 1985-12-31

CPNCC - FTQ (S.C.F.P.)	S-1
- FTQ, sec. locale 57	S-2a
- FTQ, local 298	S-2b
- CEQ	S-3
- FEMSQ	S-4
- CSD	S-5
- CSN	S-6
- ATQ	S-7
- C.S. CRIE	S-8a, S-8b
CPNCP - FTQ, sec. locale 57	S-1a
- FTQ, local 298	S-1b
- FEMSQ	S-2
- UIESCSL	S-3

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
Direction générale des ressources humaines
Service de la rémunération et des
conditions de travail

1985-02-01

C- SOUTIEN
C-1 Échelles d'application générale

ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

TAUX HORAIRE

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	9,32	9,60	9,82
02	9,68	9,98	10,21
03	10,04	10,35	10,58
04	10,40	10,72	10,96
05	10,79	11,12	11,37
06	11,17	11,51	11,77
07	11,57	11,92	12,19
08	12,03	12,40	12,68
09	12,48	12,86	13,15
10	12,94	13,33	13,63
11	13,41	13,82	14,13
12	13,91	14,33	14,65

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-03-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	10,61	10,93	11,18
02	10,93	11,26	11,51
03	11,23	11,57	11,83
04	11,56	11,91	12,18
05	11,91	12,27	12,55
06	12,24	12,61	12,89
07	12,59	12,97	13,26
08	12,95	13,34	13,64
09	13,33	13,74	14,05
10	13,71	14,13	14,45
11	14,12	14,55	14,88
12	14,52	14,96	15,30

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

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

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	9,48	9,77	9,99
02	9,83	10,13	10,36
03	10,21	10,52	10,76
04	10,60	10,92	11,17
05	10,99	11,33	11,59
06	11,40	11,75	12,02
07	11,86	12,22	12,50
08	12,31	12,69	12,98
09	12,78	13,17	13,47
10	13,25	13,65	13,96
11	13,75	14,17	14,49
12	14,29	14,73	15,06

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	10,51	10,83	11,07
02	10,84	11,17	11,42
03	11,15	11,49	11,75
04	11,46	11,81	12,08
05	11,80	12,16	12,43
06	12,17	12,54	12,82
07	12,49	12,87	13,16
08	12,84	13,23	13,53
09	13,20	13,60	13,91
10	13,59	14,00	14,32
11	14,02	14,45	14,78
12	14,41	14,85	15,19

C- SOUTIEN
C-1 Échelles d'application générale

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,28	10,59	10,83
02	10,58	10,90	11,15
03	10,87	11,20	11,45
04	11,17	11,51	11,77
05	11,53	11,88	12,15
06	11,86	12,22	12,50
07	12,18	12,55	12,83
08	12,54	12,92	13,21
09	12,89	13,28	13,58
10	13,26	13,66	13,97
11	13,65	14,07	14,39
12	14,04	14,47	14,80

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	3-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>3-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,41	10,73	10,97
02	10,79	11,12	11,37
03	11,16	11,50	11,76
04	11,56	11,91	12,18
05	11,96	12,32	12,60
06	12,41	12,79	13,08
07	12,84	13,23	13,53
08	13,32	13,73	14,04
09	13,78	14,20	14,52
10	14,28	14,72	15,05
11	14,81	15,26	15,60
12	15,35	15,82	16,18

C- SOUTIEN
C-1 Echelles d'application générale

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,88	13,27	13,57
02	13,32	13,73	14,04
03	13,75	14,17	14,49
04	14,25	14,68	15,01
05	14,74	15,19	15,53
06	15,24	15,70	16,05
07	15,80	16,28	16,65
08	16,35	16,85	17,23
09	16,93	17,45	17,84

C- SOUTIEN
C-1 Échelles d'application générale

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

<u>CLASSE</u>	Aide médical		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,50	8,76	8,96
03	8,77	9,04	9,24
04	9,05	9,33	9,54
05	9,35	9,64	9,86
06	9,69	9,99	10,22
07	9,99	10,29	10,52
08	10,32	10,63	10,87
09	10,67	11,00	11,25
10	11,00	11,34	11,60
11	11,40	11,75	12,02
12	11,82	12,18	12,46

<u>CLASSE</u>	Appariteur		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,36	8,61	8,80
03	8,56	8,82	9,02
04	8,80	9,07	9,27
05	9,03	9,31	9,52
06	9,26	9,54	9,76
07	9,48	9,77	9,99

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,41	8,67	8,87
03	8,71	8,98	9,18
04	8,96	9,23	9,44
05	9,27	9,55	9,77
06	9,57	9,86	10,08
07	9,89	10,19	10,42
08	10,20	10,51	10,75
09	10,54	10,86	11,11
10	10,87	11,20	11,45

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,71	8,98	9,18
02	9,00	9,27	9,48
03	9,28	9,56	9,78
04	9,59	9,88	10,10
05	9,92	10,22	10,45
06	10,24	10,55	10,79
07	10,59	10,91	11,16
08	10,94	11,27	11,52
09	11,31	11,65	11,91
10	11,71	12,07	12,34

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,25	8,50	8,69
02	8,51	8,77	8,97
03	8,77	9,04	9,24
04	9,05	9,33	9,54
05	9,34	9,62	9,84
06	9,67	9,96	10,19
07	9,96	10,26	10,49
08	10,28	10,59	10,83
09	10,60	10,92	11,17

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,67	9,96	10,19
02	9,98	10,28	10,51
03	10,28	10,59	10,83
04	10,61	10,93	11,18
05	10,94	11,27	11,52
06	11,28	11,62	11,88
07	11,65	12,01	12,28

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,25	8,50	8,69
02	8,49	8,75	8,95
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,21	9,49	9,70
06	9,44	9,73	9,95
07	9,72	10,02	10,25

C- SOUTIEN
C-1 Echelles d'application générale

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,08	9,36	9,57
02	9,44	9,73	9,95
03	9,75	10,05	10,28
04	10,12	10,43	10,67
05	10,48	10,80	11,04
06	10,90	11,23	11,48
07	11,29	11,63	11,89
08	11,73	12,09	12,36

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,73	12,09	12,36
02	12,11	12,48	12,76
03	12,54	12,92	13,21
04	12,95	13,34	13,64
05	13,40	13,81	14,12
06	13,85	14,27	14,59
07	14,32	14,76	15,09

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,41	8,67	8,87
03	8,71	8,98	9,18
04	9,00	9,27	9,48
05	9,28	9,56	9,78
06	9,59	9,88	10,10
07	9,93	10,23	10,46
08	10,23	10,54	10,78
09	10,59	10,91	11,16

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

<u>CLASSE</u>	Relieur		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
	10,68	11,17	11,59

<u>CLASSES</u>	Surveillant d'élèves Surveillant-sauveteur		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,47	8,73	8,93
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,22	9,50	9,71
06	9,48	9,77	9,99

<u>CLASSE</u>	Responsable d'un service de garde en milieu scolaire		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
01	8,23	8,48	8,67
02	8,47	8,73	8,93
03	8,72	8,99	9,19
04	8,95	9,22	9,43
05	9,22	9,50	9,71
06	9,48	9,77	9,99

<u>CLASSE</u>	Préposé au service de garde en milieu scolaire		
Semaine:	35 heures		
ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
	8,04	8,29	8,48

C- SOUTIEN
C-1 Échelles d'application générale

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSES Acheteur
Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,99	11,33	11,59
02	11,34	11,69	11,95
03	11,72	12,08	12,35
04	12,09	12,46	12,74
05	12,48	12,86	13,15
06	12,84	13,23	13,53

CLASSE Agent de bureau classe 11

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,32	8,57	8,76
03	8,54	8,80	9,00

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,65	8,91	9,11
02	8,95	9,22	9,43
03	9,27	9,55	9,77
04	9,57	9,86	10,08
05	9,92	10,22	10,45
06	10,27	10,58	10,82
07	10,66	10,99	11,24

C- SOUTIEN
C-1 Échelles d'application générale

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
	8,04	8,29	8,48

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,56	8,82	9,02
04	8,82	9,09	9,30

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,34	9,62	9,84
02	9,68	9,98	10,21
03	9,99	10,29	10,52
04	10,32	10,63	10,87
05	10,67	11,00	11,25

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,55	8,81	9,01
04	8,77	9,04	9,24
05	9,02	9,30	9,51

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,96	9,23	9,44
02	9,27	9,55	9,77
03	9,58	9,87	10,09
04	9,92	10,22	10,45
05	10,24	10,55	10,79
06	10,60	10,92	11,17
07	10,95	11,28	11,53

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,94	11,27	11,52
02	11,32	11,67	11,93
03	11,72	12,08	12,35
04	12,09	12,46	12,74
05	12,49	12,87	13,16
06	12,91	13,30	13,60
07	13,34	13,75	14,06

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,12	8,37	8,56
02	8,33	8,58	8,77
03	8,56	8,82	9,02
04	8,82	9,09	9,30
05	9,05	9,33	9,54
06	9,29	9,57	9,79
07	9,54	9,83	10,05
08	9,81	10,11	10,34

CLASSE Secrétaire d'école senior

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,09	9,37	9,58
02	9,36	9,65	9,87
03	9,69	9,99	10,22
04	9,99	10,29	10,52
05	10,31	10,62	10,86

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,44	9,73	9,95
02	9,77	10,07	10,30
03	10,11	10,42	10,66
04	10,46	10,78	11,02
05	10,84	11,17	11,42

C- SOUTIEN
C-I échelles d'application générale

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
1	0,00	9,09	9,30
2	0,00	9,36	9,57
3	0,00	9,64	9,86
4	0,00	9,92	10,14
5	0,00	10,20	10,43
6	0,00	10,49	10,73
7	0,00	10,80	11,04

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,15	8,40	8,59
02	8,40	8,66	8,86
03	8,69	8,96	9,16
04	8,93	9,20	9,41

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL (Semaine: 38,75 heures)

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

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
Apprenti de métier			
1re année	8,66	8,82	9,15
2e année	8,73	9,13	9,47
3e année	9,06	9,47	9,83
4e année	9,35	9,78	10,15
Briqueur-maçon			
	10,83	11,32	11,75
Ebéniste			
	11,46	11,98	12,43
Electricien			
	11,92	12,46	12,93
Maître-électricien			
	12,68	13,26	13,76
Ferblantier-couvreur			
	10,83	11,32	11,75
Mécanicien classe II			
	11,08	11,58	12,02
Mécanicien classe I			
	11,55	12,08	12,53

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines de bureau	12,03	12,58	13,05
Mécanicien de machines fixes classe VI	9,51	9,94	10,31
Mécanicien de machines fixes classe V	9,67	10,11	10,49
Mécanicien de machines fixes classe IV	9,86	10,31	10,70
Mécanicien de machines fixes classe III	10,83	11,32	11,75
Mécanicien de machines fixes classe II	12,03	12,58	13,05
Mécanicien de machines fixes classe I	12,45	13,02	13,51
Mécanicien en tuyauterie	11,92	12,46	12,93
Maître-mécanicien en tuyauterie	12,68	13,26	13,76
Menuisier	10,83	11,32	11,75
Ouvrier certifié d'entretien	11,28	11,79	12,21
Peintre	10,56	11,04	11,46

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
Plâtrier	10,83	11,32	11,75
Serrurier	10,83	11,32	11,75
Soudeur	11,28	11,79	12,23
Spécialiste en mécanique d'ajustage	11,46	11,98	12,43
Vitrier-monteur-mécanicien	10,83	11,32	11,75

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

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

Semaine: 38,75 heures

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au <u>83-12-31</u>	au <u>84-12-31</u>	au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
Aide de métiers	9,35	9,78	10,15
Aide général de cuisine	8,44	8,82	9,15
Boucher	10,56	11,04	11,46
Buandier	8,73	9,13	9,47
Aide conducteur de véhicules lourds	9,13	9,55	9,91
Conducteur de véhicules légers	9,13	9,55	9,91
Conducteur de véhicules lourds	10,16	10,62	11,02
Cuisinier classe III	9,89	10,34	10,73
Cuisinier classe II	10,56	11,04	11,46
Cuisinier classe I	10,99	11,49	11,92

C- SOUTIEN
C-I Échelles d'application générale

CLASSES	83-04-02	84-01-01	85-01-01
	au 83-12-31	au 84-12-31	au 85-12-31
	\$	\$	\$
Gardien	8,69	9,09	9,43
Jardinier	9,81	10,26	10,65
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	9,35	9,78	10,15
Concierge (moins de 9 275m ²)	9,78	10,22	10,60
Concierge (9 275m ² et plus)	10,78	11,27	11,69
Concierge de nuit (moins de 9 275m ²)	9,53	9,96	10,33
Concierge de nuit (9 275m ² et plus)	10,38	10,85	11,26
Ouvrier d'entretien classe III	8,44	8,82	9,15
Ouvrier d'entretien classe II	8,91	9,32	9,67
Ouvrier d'entretien classe I	9,78	10,22	10,60
Pâtissier	10,56	11,04	11,46

C- SOUTIEN
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

CLASSE Acheteur, classe principale (CECM)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,12	12,49	12,77
02	12,51	12,89	13,18
03	12,89	13,28	13,58
04	13,29	13,70	14,01
05	13,71	14,13	14,45
06	14,14	14,57	14,90
07	14,60	15,05	15,39

CLASSE Taxidermiste (c.s. Vaudreuil-Soulanges)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,39	8,65	8,85
02	8,69	8,96	9,16
03	8,93	9,20	9,41
04	9,21	9,49	9,70
05	9,50	9,79	10,01
06	9,80	10,10	10,33
07	10,10	10,41	10,65
08	10,41	10,73	10,97
09	10,74	11,07	11,32

CLASSE Technicien relieur (CECM)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	83-04-01	84-01-01	85-01-01
	au	au	au
	<u>83-12-31</u>	<u>84-12-31</u>	<u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,48	9,77	9,99
02	9,83	10,13	10,36
03	10,21	10,52	10,76
04	10,60	10,92	11,17
05	10,99	11,33	11,59
06	11,40	11,75	12,02
07	11,86	12,22	12,50
08	12,31	12,69	12,98
09	12,78	13,17	13,47
10	13,25	13,65	13,96
11	13,75	14,17	14,49
12	14,29	14,71	15,06

C- SOUTIEN
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

	83-04-02 au <u>83-12-31</u>	84-01-01 au <u>84-12-31</u>	85-01-01 au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
<u>CLASSE</u>	Aide-mécanicien (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,78	10,22	10,60
<u>CLASSE</u>	Journalier-graisseur (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,35	9,78	10,15
<u>CLASSE</u>	Mécanicien en équipement orthopédique (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	10,99	11,49	11,92
<u>CLASSE</u>	Préposé à la fabrication des stores (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,35	9,78	10,15

C- SOUTIEN
C-2 échelles exclusives à certains organismes

	83-04-02 au 83-12-31	84-01-01 au 84-12-31	85-01-01 au 85-12-31
	\$	\$	\$
<u>CLASSES</u>	Aide-concierge/responsable de groupe (CECM) Journalier/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	9,52	9,95	10,32
<u>CLASSE</u>	Menuisier/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,43	11,95	12,40
<u>CLASSE</u>	Peintre/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,14	11,65	12,09
<u>CLASSE</u>	Électricien/responsable de groupe (CECM)		
Semaine:	38,75 heures		
	12,53	13,10	13,59

C- SOUTIEN
C-2 Échelles exclusives à certains organismes

	<u>83-04-02</u> au <u>83-12-31</u>	<u>84-01-01</u> au <u>84-12-31</u>	<u>85-01-01</u> au <u>85-12-31</u>
	\$	\$	\$
<u>CLASSE</u>	Préposé au service d'alarme (CEPGM)		
Semaine:	38,75 heures		
	11,80	12,34	12,80

A- AUTRES PRIMES
I- Soutien

a) Prime de chef d'équipe

Du 83-04-01 au 83-12-31	0,49 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	0,51 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	0,52 \$/heure

b) Conciergerie responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

Du 83-04-01 au 83-12-31	5,84 \$/sem.
Du 84-01-01 au 84-12-31	6,03 \$/sem.
Du 85-01-01 au 85-12-31	6,18 \$/sem.

c) Prime de responsabilité additionnelle

	<u>mécanicien de machines fixes (1)</u>	<u>conducteur de véhicules lourds et légers (2)</u>
Du 83-04-01 au 83-12-31	5,76 \$/sem.	0,47 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	5,95 \$/sem.	0,49 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	6,10 \$/sem.	0,50 \$/heure

d) Soudeur en tuyauterie (détenteur d'un certificat de qualifications "soudeur à haute pression")

Du 83-04-01 au 83-12-31	0,83 \$/heure
Du 84-01-01 au 84-12-31	0,86 \$/heure
Du 85-01-01 au 85-12-31	0,88 \$/heure

(1) Qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats tel que prévu dans la convention.

(2) Qui transporte exclusivement des élèves handicapés tel que prévu dans la convention.

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