

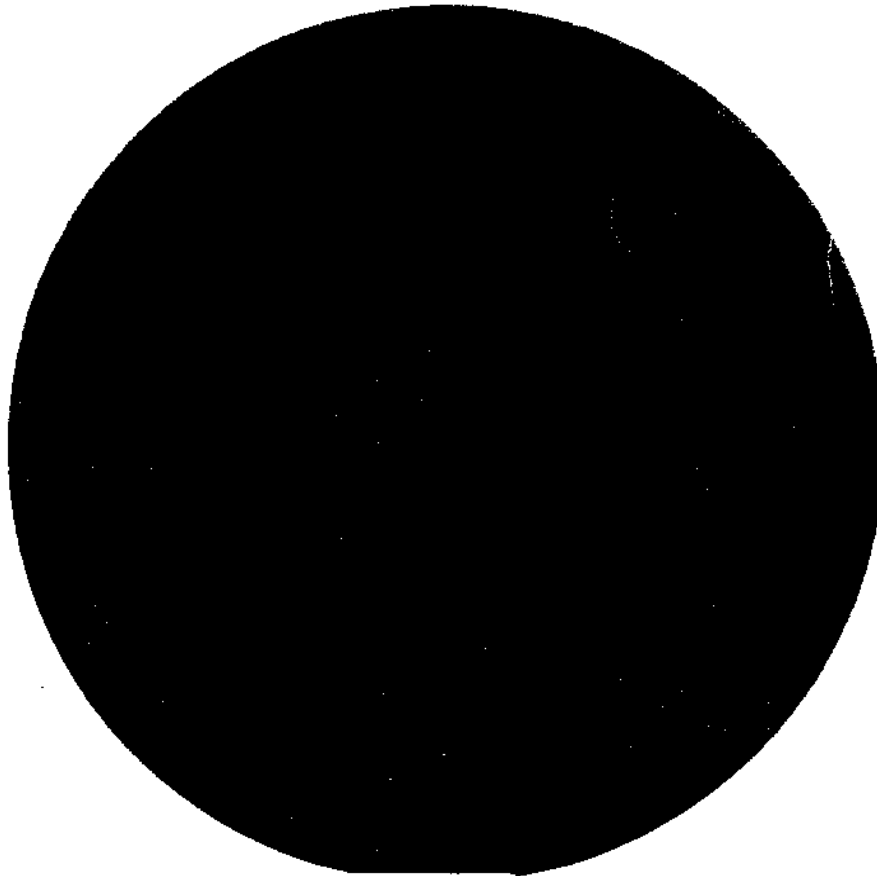
S4



Entente intervenue entre

d'une part:
le Comité patronal
de négociation des
commissions pour
catholiques

et d'autre part:
la Fédération
des employés municipaux
et scolaires du Québec
(F.E.M.S.Q.) pour le compte
des employés de soutien
des commissions scolaires
et des commissions
régionales pour catholiques
du Québec qu'elle
représente



POUR CONSULTATION SEULEMENT

Dr
et
se
gc

C/7982/S4C01

1979-1982

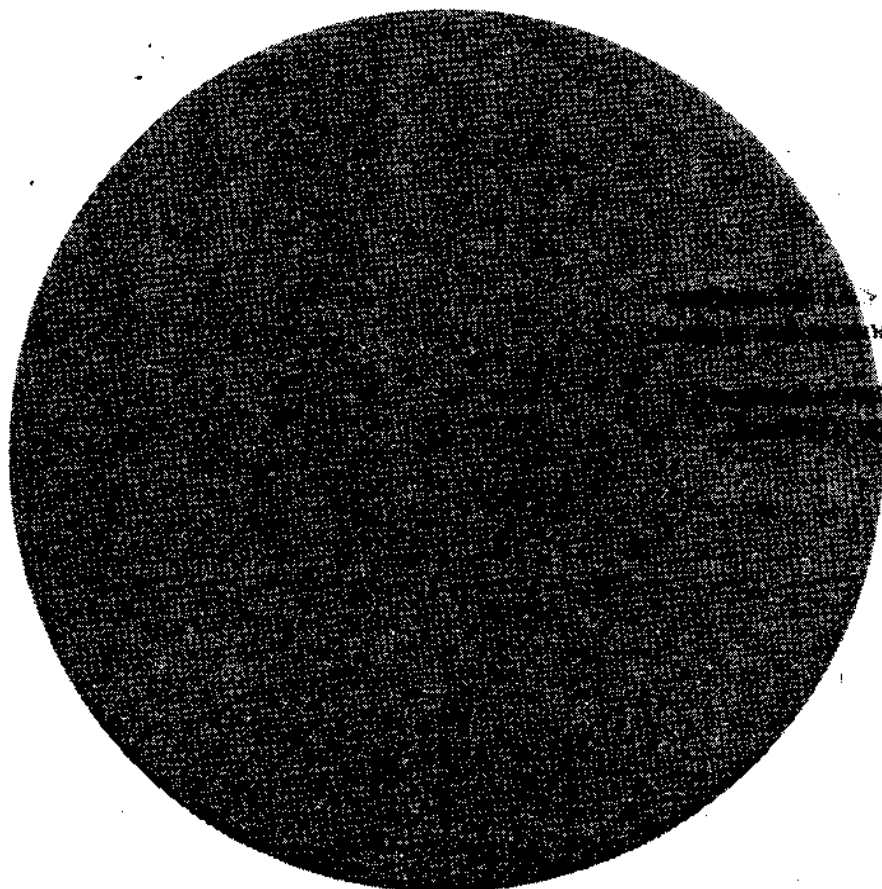
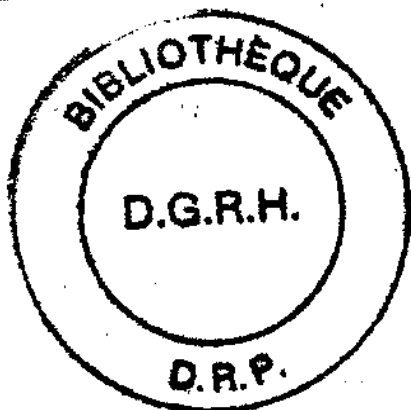
S4



Entente intervenue entre

d'une part:
le Comité patronal
de négociation des
commissions pour
catholiques

et d'autre part:
la Fédération
des employés municipaux
et scolaires du Québec
(F.E.M.S.Q.) pour le compte
des employés de soutien
des commissions scolaires
et des commissions
régionales pour catholiques
du Québec qu'elle
représente





Ministère de l'Éducation
Direction générale des relations
du travail
150, boul. René-Lévesque Est
17^{ème} étage (Québec)
G1R 5X1

Dépôt légal: 3^{ème} trimestre 1980

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-01223-2

C/1982/S4C01

TABLE DES MATIERES

1-0.00	But de la convention, définitions et respect des droits et libertés de la personne	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	5
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	6
2-2.00	Reconnaissance.....	7
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Représentation syndicale.....	8
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	9
3-3.00	Libérations syndicales.....	9
3-4.00	Affichage.....	11
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	11
3-6.00	Retenue syndicale.....	12
3-7.00	Régime syndical.....	13
3-8.00	Documentation.....	13
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.....	17
5-3.00	Régimes d'assurances-vie, maladie et salaire.....	19
5-4.00	Droits parentaux.....	33
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	42
5-6.00	Vacances.....	42
5-7.00	Perfectionnement.....	47
5-8.00	Responsabilité civile.....	48
5-9.00	Accidents de travail.....	49
5-10.00	Congé sans traitement.....	50
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	51
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	54
6-3.00	Traitement.....	58
6-4.00	Taux de traitement et protection du revenu.....	60
6-5.00	Formule de calcul de la protection de base pour les périodes du 79-07-01 au 80-06-30 (P-1) et du 80-07-01 au 81-06-30 (P-2)....	67
6-6.00	Formules de calcul de l'accroissement de l'indice des prix et de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix...68	
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement.....	70
6-8.00	Primes.....	70
6-9.00	Disparités régionales.....	74
6-10.00	Location et prêt de salles.....	78
6-11.00	Versement de la paie.....	79

7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Postes vacants.....	81
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	84
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	85
7-4.00	Incapacité partielle.....	93
7-5.00	Travail à forfait.....	93
8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	94
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	96
8-3.00	Temps supplémentaire.....	97
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	99
8-5.00	Santé et sécurité.....	100
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	101
9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage et mécontentement	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	102
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	103
9-3.00	Mécontentement.....	107
10-0.00	Education des adultes	
10-1.00	Education des adultes.....	108

11-0.00	Dispositions diverses		
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne et d'économie.....		110
11-2.00	Impression de la convention.....		110
11-3.00	Rétroactivité.....		111
11-4.00	Arrangements locaux.....		112
11-5.00	Lettres d'entente et annexes.....		113
11-6.00	Interprétation des textes.....		113
11-7.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....		114
Lettre d'entente numéro	I	"Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention".....	116
Lettre d'entente numéro	II	"Classement de certains employés".....	117
Lettre d'entente numéro	III	"Règlement des mécontentes".....	118
Lettre d'entente numéro	IV	"Griefs et arbitrage avant la signature de la convention".....	119
Lettre d'entente numéro	V	"Autres primes non comprises dans la présente convention".....	120
Lettre d'entente numéro	VI	"Charge de travail de certains concierges, concierges de nuit et ouvriers d'entretien classe III".....	121
Lettre d'entente numéro	VII	"Tempêtes de neige".....	122
Lettre d'entente numéro	VIII	"Réaffectation d'un employé au-delà de cinquante (50) kilomètres".....	123
Annexe "A":	Echelles de traitement.....		124
Annexe "B":	Liste des jours chômés et payés.....		147
Annexe "C":	Nouveaux titres de classes d'emplois.....		148
Annexe "D":	Lignes de correspondance.....		149
Annexe "E":	Frais de déménagement.....		150
Annexe "F":	Lettre d'entente relative aux droits parentaux.....		153

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 La 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

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

1-2.01 ANCIENNETE

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

1-2.02 ANNEE FINANCIERE

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

1-2.03 CLASSE D'EMPLOIS

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

1-2.04 COMMISSION

La commission signataire de 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 embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.16 pour devenir employé régulier.

1-2.07 EMPLOYE REGULIER

- a) l'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.16;
- b) l'employé qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut d'employé régulier ou l'équivalent.

1-2.08 EMPLOYE REGULIER PERMANENT

L'employé régulier qui a complété deux (2) années de service actif dans un poste autre qu'à temps partiel à l'emploi d'une même commission.

1-2.09 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.

Nonobstant 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 est aboli.

Nonobstant les dispositions de la clause 1-2.18, l'employé temporaire ne détient pas de poste; cependant, le fait que tel employé temporaire ne détienne pas de poste n'a pas pour effet de le soustraire à l'application du paragraphe c) de la clause 2-1.01.

1-2.10 FEDERATION

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

1-2.11 GRIEF

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

1-2.12 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.

1-2.13 MINISTERE

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

1-2.14 MUTATION

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

1-2.15 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: Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.).

1-2.16 PERIODE D'ESSAI

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

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

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

1-2.17 PLAN DE CLASSIFICATION

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

1-2.18 POSTE

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve de l'article 7-3.00 et du cinquième (5e) paragraphe de la clause 1-2.09, tout employé détient un poste.

1-2.19 POSTE A TEMPS PARTIEL

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

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

1-2.20 PROMOTION

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

1-2.21 REGIONS SCOLAIRES

L'une ou l'autre des régions scolaires telles qu'établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires, publié sous le code 51-9044C.

1-2.22 RETROGRADATION

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

1-2.23 SERVICE ACTIF

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

1-2.24 SYNDICAT

Le syndicat signataire de la présente convention.

1-2.25 TRAITEMENT

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

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

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

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

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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

a) pour l'employé à l'essai

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

b) pour l'employé temporaire

L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement, aux règles de classement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux jours chômés et payés à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé, à l'article 5-8.00, à la clause 7-1.03 f), aux articles relatifs à la location et prêt de salles, à vêtements et uniformes et à l'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, 5-9.00, 6-7.00 et 8-5.00.

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

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

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

Toutefois, l'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves dont la semaine régulière de travail est de dix (10) heures ou moins ne bénéficient des avantages de la présente convention que relativement au traitement selon les dispositions spécifiques les concernant, aux règles de classement, au versement de la paie, à la retenue syndicale, à l'article 5-8.00 et à la fourniture des vêtements et uniformes; ils ont également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en regard de l'application des droits que leur reconnaît le présent paragraphe.

Par contre, l'employé de cafétéria ou le surveillant d'élèves qui, à la date de la signature de la présente convention, détenait un poste au sens de la convention 1975-79, le conserve ainsi que son statut sous réserve de l'article 7-3.00 et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date. Cet employé est couvert par le premier sous-paragraphe du présent paragraphe c).

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.

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

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des employés visés par la 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 des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande. A défaut d'entente, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut demander, lors de la fixation au rôle d'arbitrage, qu'un de ces griefs soit entendu prioritairement à tout autre grief sauf ceux relatifs au congédiement.

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

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

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

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRESENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

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

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

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

Représentant syndical

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

3-1.05 La fonction de représentant syndical consiste à assister un employé après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à la clause 9-1.03 a), à représenter un employé lors d'une telle rencontre ainsi qu'à représenter les employés au comité de relations de travail.

Sauf au comité de relations de travail prévu à l'article 4-1.00, au comité de perfectionnement prévu à la clause 5-7.04 et lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.03 a), où un maximum de trois (3) représentants peuvent être libérés en même temps, un seul représentant à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

- 3-1.06 Lors de l'incapacité d'agir du représentant syndical ou en son absence, un délégué syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 3-1.07 Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.
- 3-2.00 **REUNION DE COMITES CONJOINTS**
- 3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la 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 formant le comité.
- 3-2.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la présente convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.
- 3-2.03 Le représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.
- 3-2.04 Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.
- 3-3.00 **LIBERATIONS SYNDICALES**
- 3-3.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un employé, pour fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois.
- La présente libération peut, à la demande du syndicat, être prolongée pour une période n'excédant pas douze (12) mois, selon la procédure prévue au premier paragraphe.

3-3.02 L'employé, ou le syndicat, doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. A son retour au travail, il reprend le poste qu'il détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00. En cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois conformément à la clause 3-3.01 et sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, il reprend son poste si celui-ci est encore disponible ou un poste équivalent.

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

3-3.03 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable mais peut l'être si l'employé a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

3-3.04 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la commission peut libérer un employé pour fins d'activités syndicales externes pour un motif qu'elle juge valable, à la condition que l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention n'ait pas déjà bénéficié, en vertu de la présente clause, de quinze (15) jours ouvrables de libération pour activités syndicales pendant l'année financière en cours.

3-3.05 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

3-3.06 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement, dans tous les cas, et du traitement et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'un employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.

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

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

- 3-3.09 Nonobstant les dispositions de la clause 3-3.06, pour les séances d'arbitrage, le représentant du syndicat et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement ni remboursement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-4.00 **AFFICHAGE**
- 3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou écoles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.
- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-5.00 **ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES**
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé, sauf entente écrite au contraire.
- 3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres du syndicat. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Tel prêt de local ne peut entraîner le paiement d'aucune rémunération additionnelle ni de frais supplémentaires.

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat, aux conditions pouvant de temps à autre être déterminées, un local pour fins de secrétariat.

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

L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quarante-cinq (45) jours au syndicat de la part de la commission.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies de l'employé une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la présente convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet le plus tôt possible mais au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, des droits d'entrée, s'il y a lieu, ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

3-6.04 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 REGIME SYNDICAL

3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date de la signature de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02 L'employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03 Le fait d'être refusé ou d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.

3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé embauché après la signature de la présente convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical ci-haut prévu. Tel employé complète telle formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

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

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

3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévues à la clause 3-8.02;
- b) le nom des personnes qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ;
- c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- e) la liste des employés temporaires qui ont travaillé durant le mois et la durée de l'emploi;
- f) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.

- 3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la présente convention et adressée directement à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-8.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.
- 3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 (à moins que l'employé ne s'y oppose) et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.08 Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels: conseil des commissaires, conseil exécutif.
- Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'un contribuable quant à l'obtention des procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 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, étant précisé que les représentants syndicaux peuvent être d'autres employés que ceux mentionnés à la clause 3-1.04.

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

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

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

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

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

- 5-1.01 La commission accorde à chaque employé, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants:
- a) son mariage: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
 - b) le mariage de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant: le jour de l'événement;
 - c) le décès de son conjoint*, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
 - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont - le jour des funérailles;
 - f) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
 - g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants: désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent un employé à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.
- 5-1.02 L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de sa résidence.
- 5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou témoin.

*Au sens de la clause 5-3.02

- 5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:
- a) l'employé subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
 - b) l'employé, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - c) l'employé, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.
- 5-1.06 La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-2.00 **JOURS CHOMES ET PAYES**
- 5-2.01 Les employés bénéficient, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.
- Ces jours sont énumérés à l'annexe "B".
- L'employé occupant un poste à temps partiel bénéficie de tels jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent paragraphe.
- 5-2.02 Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), l'énumération prévue à l'annexe "B" peut être modifiée. Cependant, telle modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.
- 5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date de la signature de la présente convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté, pour tous les employés couverts par la présente convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

5-2.03 (suite)

A compter de l'année financière 1980-81, 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.

Nonobstant toute disposition contraire, pour l'année financière 1979-80, les dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 5-2.03 de la convention 1975-79 continuent de s'appliquer à ceux qui y étaient admissibles et qui en n'ont pas déjà bénéficié pour l'année concernée et s'appliquent aussi aux employés qui n'y avaient pas droit en vertu de la convention 1975-79 mais qui ont droit aux bénéfices du premier paragraphe de la présente clause.

5-2.04

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

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

I. Dispositions 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 sa mise à la retraite:

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

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

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

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

*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, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale, tel état d'incapacité rendant l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue 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 de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- 5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Nonobstant 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 au 30 juin 1979, le demeurent pour la durée de la présente convention. Les modifications qui leur sont apportées par application du présent article prennent effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- 5-3.07 Toute autre modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.

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

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

COMITE PARITAIRE

- 5-3.09 Les parties négociantes à l'échelle nationale 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 signature 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, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser trois (3). A moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.
- 5-3.13 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini au présent article. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les employés couverts par ces comités constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires.

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

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

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

1. le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés-maladie de l'employé, le cas échéant;
2. la prestation de base ne peut dépasser quatre-vingt-cinq pour cent (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;
3. les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15 Le comité détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles 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 rétention.

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

- 5-3.17 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 5-3.18 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes:
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
 - b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle 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 prévu ci-après.
- 5-3.20 Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

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

II. REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

- 5-3.22 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 p. cent) pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.
- 5-3.23 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-75 continuent de s'appliquer aux employés qui en bénéficient à la date de la signature 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.

Nonobstant la clause 5-3.06, telle participation de la commission s'applique pour l'année 1979-80.

- 5-3.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de dix-huit dollars (18 \$) et de quarante-cinq dollars (45 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

5-3.26 (suite)

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

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

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

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

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

- i) qu'antérieurement, il était assuré, à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- ii) qu'il est devenu impossible 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 équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85 p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation équivalente à soixante-six et deux tiers pour cent (66 $\frac{2}{3}$ p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

- 5-3.32 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente 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 sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail, du Régime de retraite et de la Régie de l'assurance-automobile du Québec, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- 5-3.34 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de sa retraite effective. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 5-3.35 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.
- 5-3.36 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.37.
- 5-3.37 La commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

5-3.37 (suite)

A son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, un troisième médecin nommé conjointement par les deux premiers tranche le litige.

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

5-3.38

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

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1979, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés-maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00.

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

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

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

5-3.40

Si un employé devient couvert par le présent article, au cours d'une année financière, ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Les jours de congés-maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de tels crédits de congés-maladie.

5-3.40 (suite)

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.39 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.41 Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à celles d'un employé occupant un poste à temps plein à l'emploi de la commission.

5-3.42 Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention demeurent couvertes selon le régime d'assurance-salaire prévu au présent article et ce, subordonnement aux dispositions qui suivent:

- 1- Dans le cas où telle invalidité a débuté le 1er juillet 1979 ou après, et que l'employé était couvert par le régime prévu à la clause 5-3.31 de la convention 1975-79, il bénéficie du rajustement de sa prestation à compter du début de sa période d'invalidité établie sur la base du taux de traitement qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- 2- Dans le cas où telle invalidité a débuté le 1er juillet 1979 ou après, et que l'employé était couvert par le régime prévu à la clause 5-3.32 de la convention 1975-79, il bénéficie, pour la période comprise entre le début de sa période d'invalidité et la date de la signature de la présente convention du rajustement de sa prestation payable selon tel régime établi sur la base du taux de traitement qui lui est applicable en vertu de la présente convention. Toutefois, à compter de la date de la signature de la présente convention, il bénéficie d'une prestation établie en fonction des dispositions prévues à la clause 5-3.31 de la présente convention.
- 3- Dans le cas où telle invalidité a débuté avant le 1er juillet 1979, et que l'employé était couvert par le régime prévu à la clause 5-3.31 de la convention 1975-79, il bénéficie, à compter de la date de la signature de la présente convention, d'une prestation établie en fonction des dispositions prévues à la clause 5-3.31 de la présente convention.
- 4- Dans le cas où telle invalidité a débuté avant le 1er juillet 1979 et que l'employé était couvert par le régime prévu à la clause 5-3.32 de la convention 1975-79, il bénéficie, à compter de la date de la signature de la présente convention, d'une prestation établie en fonction des dispositions prévues à la clause 5-3.31 de la présente convention.
- 5- Aux fins d'application des paragraphes 1-, 2-, 3- et 4- qui précèdent, la date réelle du début de la période d'invalidité détermine tant la durée que la prestation à laquelle l'employé en cause peut avoir droit par application de la clause 5-3.31 de la présente convention.

- 5-3.43 a) L'employé qui, à la date de la signature de la présente convention, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention 1971-75, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à un tel régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date de la signature de la présente convention, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-75 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1979.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1979 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 p. cent) composé annuellement 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 1975-79 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

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

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

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.3 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, tels jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31. L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31. De plus, tels jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.43, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également l'employé ayant soixante (60) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

5-3.45 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

- 1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39 de la 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 paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

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

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

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

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

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Section I: Dispositions générales

- 5-4.01 Le présent régime relatif aux droits parentaux prend effet au moment où les stipulations de la présente convention sont agréées à l'échelle nationale.
- 5-4.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II du présent article 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.
- 5-4.03 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 salarié du secteur public ou para-public.
- 5-4.04 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.

Section II: Congé de maternité

- 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 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 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 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 A) 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 5-4.10:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 p.cent)** de son traitement hebdomadaire de base***;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 p.cent) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b) qui précède, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 p.cent) de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du sous-paragraphe b) qui précède, l'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.

B) 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 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 bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle, équivaut en moyenne à sept pour cent (7 p. cent) de son traitement.

***On entend par "traitement de base", le traitement régulier de l'employé incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.09 (suite)

a) L'employée à temps complet 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 pour cent (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 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.

b) L'employée à temps partiel 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 pour cent (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 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.

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

5-4.09 (suite)

C) Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 5-4.09

- 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; 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. Pour les fins du présent sous-paragraph b), sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada à la commission scolaire au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et para-public (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec).
- d) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée 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 que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend le 1er juillet, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce 1er juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le 1er juillet, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement et l'échelle de traitement qui lui est applicable.

5-4.10 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-4.09.

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

5-4.11 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-4.12, 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-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 dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-4.12 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 quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

5-4.13 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.

5-4.14 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 dudit congé.

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.26.

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

5-4.15 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: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

5-4.16 Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention, d'une autre classe d'emplois. Elle 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 la commission n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public*. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent paragraphe ne peut excéder cent pour cent (100 p. cent) du revenu net de l'employée.

5-4.17 Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la commission; 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.

*Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

- 5-4.18 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.11, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.15. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-4.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

5-4.19 Congés de paternité

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 (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

- 5-4.20 L'employé ou l'employée 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 la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

- 5-4.21 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 5-4.20, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- 5-4.22 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.20, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans traitement

- 5-4.23 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité ou à l'employé en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- 5-4.24 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou à l'employée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

5-4.25 Au cours du congé sans traitement, l'employé ou l'employée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il(elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il(elle) en fait la demande au début du congé, et s'il(elle) verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il(elle) a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la présente convention.

Dispositions diverses

5-4.26 Les périodes de congés visés aux clauses 5-4.20, 5-4.23 et 5-4.24 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-4.27 La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit 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 5-4.26.

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.

5-4.28 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 les clauses 5-4.23 et 5-4.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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.

5-4.29 L'employé qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-4.20 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.11, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 5-4.15.

5-4.30 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention sont reconduits pour la durée de la présente convention.

- 5-4.31 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

- Le(la) bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.20 a droit à cent pour cent (100 p. cent) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

- 5-4.32 Dispositions transitoires

Nonobstant la clause 5-4.01:

- a) L'employée dont le congé de maternité a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale se voit appliquer le présent article, à l'exception des clauses 5-4.01, 5-4.06, 5-4.08, de même que le paragraphe b) du paragraphe C) de la clause 5-4.09 et de la section III.

Aux fins de ce qui précède:

le premier versement de l'indemnité, qui comprend le montant dû jusqu'alors, s'effectue à la date de paiement de la rétroactivité sur les salaires et autres obligations de payer. De plus, pour l'employée éligible à l'assurance-chômage, ce versement ne peut être fait avant l'obtention par la commission d'une preuve de prestations d'assurance-chômage, au sens du paragraphe b) du paragraphe C) de la clause 5-4.09. Les versements subséquents sont effectués à intervalle de deux (2) semaines; et

si, à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, l'employé s'est déjà prévalu, pour cause de paternité, d'un congé sans traitement, son traitement lui est remboursé jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé de paternité prévu au présent article; et

l'employé qui n'a pas bénéficié du congé de paternité a droit de prendre ce congé avant le 30 juin 1980, le tout sur préavis de deux (2) jours et jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé.

- b) L'employé(e) qui adopte légalement un enfant entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale a droit aux congés pour adoption, le tout aux conditions et avantages prévus pour ces congés au présent article.
- c) L'employée qui à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale est en congé sans traitement, à la suite d'un congé de maternité ayant débuté avant le 21 novembre 1979, a droit à une prolongation qui porte la durée de son congé sans traitement à un maximum de deux (2) ans, avec les avantages conférés par les clauses 5-4.23 et 5-4.25 et aux conditions prévues par la clause 5-4.28.

L'employée qui veut se prévaloir de la présente disposition doit en aviser la commission par écrit avant la fin du congé sans traitement initial dont elle désire prolonger la durée.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

5-5.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré avoir démissionné.

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

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

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

5-6.00 VACANCES

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

5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, telle absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la commission, ou d'une stipulation prévue à la présente convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de l'employé.

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

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

Nonobstant les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphe de la présente clause, il ne peut être compté plus de cent vingt (120) jours ouvrables de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour un nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée. Cette règle s'applique également à l'employé mis à pied temporairement en vertu de l'article 7-2.00.

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

5-6.05 La période des vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle tout employé concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours d'une telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités ci-après prévues;
- b) les employés choisissent, avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu. Le choix des employés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause;
- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée;

5-6.05 (suite)

d) sous réserve des dispositions qui précèdent, tout employé prend normalement ses vacances au cours des mois de juillet et août;

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

1o s'il est possible pour la commission, lorsqu'elle le juge nécessaire, de remplacer adéquatement l'employé désirant prendre ses vacances par un autre employé;

2o si le nombre d'employés demeurant au travail à l'intérieur du bureau, service ou école en cause est suffisant pour assurer le maintien des services;

3o s'il n'en résulte pas d'inconvénient majeur pour la commission.

e) l'employé doit normalement prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois, sauf entente écrite au contraire. Tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés subordonnément à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service ou école en cause;

f) la commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.

5-6.06 Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

5-6.07 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède deux (2) semaines.

5-6.08 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

- 5-6.09 Sous réserve de la clause 5-6.10, l'employé bénéficie de:
- 1- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 2- 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 3- 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 4- 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 5- 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 6- 25 jours ouvrables de vacances s'il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.
- 5-6.10 Sous réserve de la clause 5-6.03, l'employé dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour lui selon le tableau qui suit:

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

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

TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNEE D'ACQUISITION

- 5-6.11 Toutefois, tous les employés à l'emploi des commissions scolaires à la date de la signature de l'entente provinciale signée le 8 septembre 1976 bénéficiant déjà d'un régime de vacances contenant des stipulations supérieures à celles prévues aux clauses 5-6.09 et 5-6.10 de la présente convention, conservent les bénéfices d'un tel régime pour la durée de la présente convention. Nonobstant ce qui précède, l'employé à l'emploi d'une commission à la date de la signature de ladite entente provinciale, dont le régime lui a permis de bénéficier d'une durée de vacances supérieure à quatre (4) semaines, conserve pour la durée de la présente convention le nombre de jours dont il bénéficiait.
- 5-6.12 L'employé absent du travail, par suite de maladie ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.
- 5-6.13 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-7.00 **PERFECTIONNEMENT**
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement professionnel des employés.
- 5-7.02 Le perfectionnement des employés est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus et élaborés par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés, en consultation avec le comité de perfectionnement.
- 5-7.03 Le perfectionnement des employés signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, développer les habiletés et modifier les habitudes de travail d'un employé, pouvant ou non conduire à l'obtention d'un diplôme, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- 5-7.04 Le comité de perfectionnement est formé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat. Il établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 5-7.05 Lorsque la commission demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

- 5-7.06 L'employé qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.07 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- a) que ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
 - b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
 - c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.08 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la présente convention et ce, à compter du 1er juillet 1979, un montant égal à vingt-quatre dollars (24 \$) par employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- La commission décide de l'utilisation des sommes, après consultation du comité de perfectionnement.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.
- 5-7.09 La commission peut, à la demande de l'employé et après consultation du comité de perfectionnement, autoriser tel employé à participer à des activités de perfectionnement prévues au présent article et, à ces fins, convenir avec le syndicat de modalités de libération, s'il y a lieu.
- 5-7.10 Nonobstant ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-8.00 **RESPONSABILITE CIVILE**
- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

- 5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:
- a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
 - c) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.
- 5-8.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.
- 5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à un employé, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant qu'employé, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de l'employé. Dans le cas où l'employé détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne verse à l'employé que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.
- 5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un employé prodigue les premiers soins à un élève ou à un autre employé.
- 5-9.00 **ACCIDENTS DE 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. Pendant cette période et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance-maladie. Pendant cette période il bénéficie également de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

- 5-9.02 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail ainsi que les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident de travail ne sont pas à la charge de l'employé.
- 5-9.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement. La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi des accidents de travail eu égard aux droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.
- 5-9.05 Tant et aussi longtemps qu'un employé bénéficie de prestations en vertu de la Loi des accidents de 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, la commission verse à tel employé son plein traitement. Celui-ci en retour, remet à la commission tout montant reçu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à titre d'indemnité de traitement, le cas échéant. A cette fin, il remplit et signe les formules appropriées.
- 5-10.00 **CONGE SANS TRAITEMENT**
- 5-10.01 La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être prolongé pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.
- 5-10.02 La demande d'obtention ou de prolongation de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.03 Durant son absence, l'employé conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ. Il peut participer aux plans d'assurance-groupe et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.
- 5-10.04 A son retour, l'employé est réintégré dans le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.
- 5-10.05 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.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la signature

6-1.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, la commission confirme à tous les employés, en poste lors de la signature, le classement qu'ils détenaient au 30 juin 1979 ou à la date de leur embauchage, si elle est postérieure au 30 juin 1979 et, le cas échéant, les divers classements qu'ils ont détenus entre le 30 juin 1979 et la date de la signature de la présente convention. Cette confirmation est conforme aux nouveaux titres de classe d'emplois apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention.

6-1.02 Cependant, la règle prévue à la clause 6-1.05 de la présente convention s'applique dans le cas de l'attribution de l'une des classes d'emplois suivantes du plan de classification:

- apprenti de métiers
- inspecteur en transport scolaire
- jardinier
- magasinier classe principale
- mécanicien classe I
- mécanicien de machines de bureau
- opérateur de duplicateur offset classe principale
- relieur
- secrétaire d'école senior
- secrétaire de direction
- spécialiste en mécanique d'ajustage
- surveillant-sauveteur
- taxidermiste
- technicien en arts graphiques
- technicien en écriture braille
- technicien en électronique
- technicien en formation professionnelle
- technicien en gestion alimentaire
- technicien en informatique classe principale
- technicien en organisation scolaire
- technicien en transport scolaire

6-1.03 L'employé, dont le classement a été révisé ou qui croit que son classement aurait dû être révisé en vertu de la clause 6-1.02, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

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

6-1.03 (suite)

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

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

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

6-1.05 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'un classement (classe d'emplois) prévu au plan de classification, est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

6-1.06 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de son classement, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions. Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

6-1.07 L'employé, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00. Tant que tel employé exerce telles fonctions, il peut, et ce, nonobstant le délai prévu au premier paragraphe de la clause 9-1.03 a), soumettre valablement tout grief et, en cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, le cas échéant, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur au début de la période de trente (30) jours précédant le dépôt du grief à la commission. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

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

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan de classification. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.13.

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

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 6-1.07;
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs prévus au chapitre 14 des Lois du Québec de 1978.

6-1.10 Si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre, en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, l'employé obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle. Un employé ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

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

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

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

6-1.13 Lorsque, pendant la durée de la présente convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de ces classes d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans le secteur public, tel que déterminé par le chapitre 14 des Lois du Québec de 1978.

6-1.14 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans le secteur public, tel que déterminé par le chapitre 14 des Lois du Québec de 1978 pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.15 Pour les fins des clauses 6-1.03, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la présente convention, par l'un des arbitres uniques suivants:

- 1- M. Marcel Guilbert
- 2- M. J-P. Deschênes
- 3- Toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

Le premier président, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, voit à la répartition de tels griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique "mutatis mutandis" à l'exclusion de la clause 9-2.25.

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

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHOLON

A l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.

6-2.02 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe "A" pour chacune des classes d'emplois.

- 6-2.03 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe d'emplois.
- 6-2.04 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.
 - b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de l'employé, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.
- 6-2.05 De même, un employé ayant achevé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle l'employé appartiendra.

Avancement d'échelon

- 6-2.06 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.
- 6-2.07 L'employé mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, conformément à 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.
- 6-2.08 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.
- 6-2.09 Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de l'employé; l'avancement est accordé à moins que le rendement de l'employé soit insatisfaisant.

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

6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) 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'emplois à laquelle l'employé appartient.

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

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

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

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

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

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

11) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

6-2.13 (suite)

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

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

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

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

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

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

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

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

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

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

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

6-3.00 **TRAITEMENT**

6-3.01 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues pour chaque classe d'emplois à l'annexe "A" de la présente convention.

6-3.02 L'intégration des employés aux échelles de traitement du 1er juillet 1979 s'effectue en tenant compte exclusivement de la classe d'emplois et de l'échelon dans cette classe qu'ils détenaient au 30 juin 1979 ou, si l'employé est entré en fonction après le 30 juin 1979, à la date de son entrée en fonction, sans toutefois que la classe d'emplois, ni l'échelon de l'employé ne soient modifiés.

6-3.03 L'intégration des employés aux échelles de traitement du 1er juillet 1979 tient compte, le cas échéant, des divers classements détenus après le 30 juin 1979 ainsi que des avancements d'échelon obtenus après cette date, s'il y a lieu, ou après la date d'embauchage et avant la date de la signature de la présente convention.

6-3.04 A) Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er juillet 1979 à tout employé à son emploi, la commission l'intègre au 1er juillet 1979 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention, tel échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 30 juin 1979 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

Dans le cas où le nombre d'échelons prévu pour une échelle de traitement apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention est différent de celui prévu pour l'échelle de traitement correspondante applicable au 30 juin 1979 selon la convention 1975-79, le nouvel échelon de l'employé lui sera alors attribué suivant les lignes de correspondance établies entre les échelons des échelles en vigueur le 30 juin 1979 et les échelons des échelles du 1er juillet 1979 apparaissant à l'annexe "D".

B) Dans le cas où l'intégration d'un employé se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 30 juin 1979, différente de celle à laquelle il est intégré au 1er juillet 1979, tel employé est intégré à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.13, 6-2.14 ou 6-2.15 selon le cas.

C) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) de la présente clause, l'employé qui, tout en n'étant pas hors-échelle est situé entre deux (2) échelons au 30 juin 1979, est réputé détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

6-3.04 (suite)

D) L'employé en disponibilité en vertu de la convention 1975-79 et qui, par application de l'item 4. du sous-paragraphe iii) du paragraphe b) de la clause 7-3.03 de ladite convention, n'a pas bénéficié de l'augmentation d'échelon au 1er janvier 1979 ou au 1er juillet 1979, retrouve, à compter du 1er juillet 1979, l'échelon qui aurait été le sien n'eut été de l'application dudit item 4. du sous-paragraphe iii) du paragraphe b) de la clause 7-3.03.

Les dispositions du paragraphe précédent n'ont toutefois pas pour effet de modifier le statut de l'employé en disponibilité en cause et ce dernier bénéficie à compter de la date de la signature de la présente convention des dispositions de la présente convention en ce qui a trait aux employés en disponibilité.

6-3.05 Aucun employé ne devra subir une diminution de son traitement à l'occasion de son intégration aux échelles de traitement du 1er juillet 1979.

6-3.06 Suite à l'application des clauses 6-3.01, 6-3.02, 6-3.03 et 6-3.04 A), l'employé bénéficie, s'il y a lieu, de la clause 6-2.09.

6-3.07 Dans le cas où l'expérience requise concernant l'admissibilité à certaines classes d'emplois a été réduite, l'intégration aux échelles de traitement desdites classes d'emplois (au 1er juillet 1979) doit se faire tel que prévu à la clause 6-3.04 A).

6-3.08 Les surveillants d'élèves et les employés de cafétéria dont la semaine régulière de travail comporte dix (10) heures ou moins ont 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 leur classe d'emplois.

Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze pour cent (11 p. cent) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite. Quant aux vacances, les employés mentionnés au premier paragraphe de la présente clause sont sujets aux dispositions des lois applicables.

6-4.00 TAUX DE TRAITEMENT ET PROTECTION DU REVENU

6-4.01 Taux de redressement

A) Période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1979* est majoré, le 1er juillet 1979, après la restauration de cinq et quatre dixièmes (5,4) p. cent de toutes les échelles de traitement effectuée le 30 juin en vertu de la dernière convention collective, d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980; la valeur de ce pourcentage, calculé selon la formule Y₁ apparaissant à l'article 6-5.00, varie entre un minimum de un (1) p. cent et un maximum de quatre et cinquante-trois centièmes (4,53) p. cent.

B) Période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1980* est majoré, le 1er juillet 1980, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation** au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 et trois et cinq dixièmes (3,5) p. cent, avec garantie minimum de cinq (5) p. cent, et d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981; la valeur de ce dernier pourcentage, calculé selon la formule Y₂ apparaissant à l'article 6-5.00, varie entre un minimum de soixante-sept centièmes (0,67) p. cent et un maximum de quatre et trente centièmes (4,30) p. cent.***

*En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois et des modifications à la structure de certaines échelles.

**Il s'agit de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada publié par Statistique Canada; la méthode de calcul du pourcentage d'accroissement de l'IPC est décrite à la clause 6-6.01.

***Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 soit supérieur à huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent, les taux de traitement du 1er juillet 1981 et du 1er juillet 1982 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 1er juillet 1980 les formules de redressement prévues aux paragraphes C) et D) de la clause 6-4.01.

6-4.01 (suite)

C) Période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1981 est majoré, le 1er juillet 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC* au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 et trois et cinq dixièmes (3,5) p. cent, avec garantie minimum de cinq (5) p. cent, et de quatre et soixante-douze centièmes (4,72) p. cent, dont trois et cinq dixièmes (3,5) p. cent à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.**

En outre, comme la semaine de travail de ceux qui, parmi les ouvriers des secteurs public et parapublic, travaillaient jusqu'alors quarante (40) heures par semaine, est réduite, à compter du 1er juillet 1981, à trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75h) par semaine, sans perte de traitement hebdomadaire de base, les taux de traitement ainsi déterminés pour eux le 1er juillet 1981 sont également majorés à cette même date de trois et deux cent vingt-six millièmes (3,226) p. cent; les taux de traitement des ouvriers qui travaillaient moins de quarante (40) heures par semaine sont majorés de façon semblable pour maintenir les parités salariales horaires existantes.

*La méthode de calcul est décrite à la clause 6-6.01.

**Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 soit supérieur à huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent, les taux de traitement du 1er juillet 1982 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 1er juillet 1981 la formule de redressement prévue au paragraphe D) de la clause 6-4.01.

6-4.01 (suite)

D) Période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1982 est majoré, le 1er juillet 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC* au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et trois et cinq dixièmes (3,5) p. cent, avec garantie minimum de cinq (5) p. cent, et de un et soixante-quinze centièmes (1,75) p. cent consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

Chaque taux de traitement est également augmenté, le 1er juillet 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC** exprimé en pourcentage, au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

hypothèses d'accroissement de l'IPC (n) au cours de la période visée	montants*** taux horaire
%	\$
si $n. \leq 19,50$ ****	18
si $19,50 < n. \leq 25,88$	19
si $n. > 25,88$	20

Chaque taux de traitement qui ne permet pas à un employé à temps complet d'atteindre pour une semaine régulière de travail, à condition qu'elle soit d'au moins trente-cinq (35) heures, un traitement hebdomadaire de deux cent soixante-cinq dollars (265 \$), est en outre majoré du pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte de ce traitement hebdomadaire de deux cent soixante-cinq dollars (265 \$) pour le nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail.

E) Disposition particulière

Les majorations des taux de traitement découlant de l'application des paragraphes B), C) et D) et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

*La méthode de calcul est décrite à la clause 6-6.01.

**La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour cette période est décrite à la clause 6-6.02.

***Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de un et six dixièmes (1,6) p. cent du taux de salaire moyen des employés syndiqués et syndicables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.

****Les taux et échelles de traitement figurant à l'annexe "A" ont été établis sur la base de cette hypothèse.

6-4.02 Taux minimum d'augmentation

- A) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque employé, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle de traitement du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emplois.

Si la majoration des taux de traitement pour une période de la convention produit, pour un employé, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi au présent paragraphe A), le taux de traitement de l'employé au 1er juillet de la période en cause devient celui qu'il recevait le 30 juin précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer un employé qui était hors-échelle ou hors-taux au 30 juin d'une année à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément au paragraphe A) ou B) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 30 juin.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque période de paie pour la période en cause.

6-4.03 Restauration des échelles en fin de convention

A) Pour les employés à temps complet et à temps partiel

Dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

Taux de traitement au 82-12-31 X (1 + pourcentage d'accroissement de
1,0175* l'IPC au cours de la période du
82-07-01 au 82-12-31)**

B) Pour les employés hors-échelle ou hors-taux

1. A la fin de la présente convention, un employé dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emplois verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois tel qu'établi au paragraphe A) de la présente clause.
2. Si cette restauration a pour effet de situer l'employé qui était hors-échelle ou hors-taux au cours de la dernière période de la présente convention à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
3. La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément au sous-paragraphe 1. ou 2. ci-haut lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque période de paie pour la période en cause.

*Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juillet 1982.

**La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour six (6) mois est décrite à la clause 6-6.03.

6-4.04 Protection du revenu

A) Pour les employés à temps complet

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la présente convention, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir occupé, au début de la période de référence, un emploi à taux unique de traitement ou encore avoir été, au même moment, au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emplois, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique ou ce maximum le jour même du début de cette période de référence;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période ou situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période et de ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement coïncidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

- a) pour chaque période de la présente convention, à l'exception de celle du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, le traitement de base (TB)* de chaque employé au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence** et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{TB}{1 + (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \times [MVM - (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})]$$

*Aux fins d'application de la formule qui suit, le traitement de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce de la manière suivante: le taux horaire de l'employé est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52,18 semaines.

**On trouvera à la clause 6-6.04 la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de douze (12) mois.

6-4.04 (suite)

b) pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe a) précédent avec les trois (3) modifications suivantes:

- 1) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième sous-paragraphe du paragraphe D) de la clause 6-4.01, par le taux de traitement applicable le 30 juin 1982, et d'autre part, du pourcentage découlant de l'application, le cas échéant, du dernier sous-paragraphe du paragraphe D) de la clause 6-4.01;
- ii) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six (6) mois*;
- iii) le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

B) Pour les employés à temps partiel

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la présente convention, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir occupé un emploi à taux unique ou à échelle au début de la période de référence, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période ou situé au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour l'employé à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un employé à temps complet de la même classe d'emplois.

*On trouvera à la clause 6-6.05 la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de six (6) mois.

6-4.04 (suite)

C) Pour les employés hors-échelle et hors-taux

Aux fins de la présente clause, un employé dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emplois est considéré comme étant rémunéré sur la base de ce taux unique ou du maximum de cette échelle de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

6-5.00 FORMULE DE CALCUL DE LA PROTECTION DE BASE POUR LES PERIODES DU 79-07-01 AU 80-06-30 (P-1) ET DU 80-07-01 AU 81-06-30 (P-2)

En P-1: $Y_1 = 0,0453 e - 0,0011 [(y_1 - 5,44) \times 100]$

En P-2: $Y_2 = 0,0430 e - 0,0013 [(y_2 - 5,96) \times 100]$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y₁: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-1

Y₂: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-2

y₁: le taux réel de traitement d'un employé au 30 juin 1979 exprimé sur une base horaire

y₂: chaque taux de traitement exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins du calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de traitement en P-2:

Taux de traitement en vigueur le 1er juillet 1979 exprimé sur X une base horaire

$$\frac{1 + (\triangle \text{IPC du 79-07-01 au 80-06-30}^* - 3,5\% + \text{protection de base déterminée selon } Y_1)}{1 + \text{protection de base déterminée selon } Y_1}$$

N.B. Dans l'éventualité où une révision des échelles ou des taux uniques serait nécessaire en P-2 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de y₂ on utilise la protection de base en vigueur le 1er juillet 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

*La méthode de calcul du pourcentage d'accroissement (\triangle) de l'IPC est décrite à la clause 6-6.01.

6-6.00 FORMULES DE CALCUL DE L'ACCROISSEMENT DE L'INDICE DES PRIX ET DE LA MOYENNE DES VARIATIONS MENSUELLES DE L'INDICE DES PRIX

6-6.01 Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin année en cours} - \text{IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}} \right) * \quad X \quad 100$$

6-6.02 Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de vingt-quatre (24) mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left(\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right) * \quad X \quad 100$$

6-6.03 Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) * \quad X \quad 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

6-6.04 Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des douze (12) indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par douze (12). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième (2e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right)^* \times 100$$

6-6.05 Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des six (6) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par six (6). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième (2e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right)^* \times 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT

- 6-7.01 L'employé qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et aux taux applicables à l'ensemble des groupes d'employés syndiqués de la commission.
- 6-7.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-7.03 L'employé qui utilise son véhicule-automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-7.05.
- 6-7.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-7.05 L'employé qui utilise son véhicule-automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisir et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour blessures corporelles, décès et dommages au bien d'autrui.
- 6-7.06 La possession d'un véhicule-automobile peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-8.00 PRIMES

6-8.01 Primes de responsabilité

a) Prime de chef d'équipe

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

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	0,37 \$/heure
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	0,40 \$/heure
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	0,44 \$/heure
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	0,48 \$/heure

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

6-8.01 (suite)

b) Prime de responsabilité additionnelle

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

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	4,37 \$/semaine
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	4,70 \$/semaine
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	5,16 \$/semaine
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	5,59 \$/semaine

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

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	0,36 \$/heure
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	0,39 \$/heure
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	0,43 \$/heure
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	0,47 \$/heure

c) Prime de soudeur en tuyauterie

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

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	0,63 \$/heure
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	0,68 \$/heure
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	0,75 \$/heure
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	0,81 \$/heure

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

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

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	4,43 \$/semaine
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	4,76 \$/semaine
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	5,22 \$/semaine
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	5,66 \$/semaine

6-8.01 (suite)

Ajustement du niveau des primes prévues à la présente clause

Les primes de responsabilité prévues à la présente clause, pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981, seront ajustées en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation* pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1980 et huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent. Les niveaux prévus pour les périodes du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

Les primes de responsabilité prévues à la présente clause, pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, recalculés le cas échéant pour tenir compte de l'ajustement effectué conformément au paragraphe précédent, seront ajustées en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'IPC* pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1981 et huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent. Les niveaux prévus pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

Les primes de responsabilité prévues à la présente clause, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, recalculés le cas échéant pour tenir compte des ajustements effectués conformément aux deux paragraphes précédents, seront ajustées en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'IPC* pour la période de douze mois se terminant le 30 juin 1982 et huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent.

A la fin de la présente convention, chaque prime de responsabilité prévue à la présente clause est restaurée de la façon suivante, en fonction de l'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

Niveau de la prime au 82-12-31

1,0175

X (1+accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31)*

*Il s'agit de l'IPC pour le Canada publié par Statistique Canada et calculé selon la même formule que celle prévue pour le calcul de la majoration des taux de traitement.

6-8.02 Autres primes

Prime de soir et prime de nuit

Prime de soir

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16:00 h. et 24:00 h., bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière:

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	0,40 \$/heure
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	0,42 \$/heure
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	0,45 \$/heure
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	0,47 \$/heure

Prime de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24:00 h. et 08:00 h., bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière:

du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980	0,40 \$/heure
du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981	0,42 \$/heure
du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982	0,45 \$/heure
du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982	0,47 \$/heure

6-8.03 **Logement**

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

Vérification des fournaises

6-8.04 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.

6-8.05 Nonobstant ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé est absent du travail le jour ouvrable précédent. Cependant, lorsque l'employé est absent pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer ladite vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
- b) lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la présente convention (location et prêt de salles, temps supplémentaire). En aucun cas, telle rémunération ne peut être inférieure à celle prévue à la clause 6-8.04.

6-8.06 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux clauses 6-8.04 et 6-8.05 s'appliquent.

6-9.00 DISPARITES REGIONALES

6-9.01 Définitions

Aux fins du présent article, on entend par:

1- Dépendant:

Un 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. Le dit point de départ peut être modifié par entente entre la commission et l'employé.

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 George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscou à l'exception des municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V.

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

Le territoire s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile 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 Hâvre St-Pierre inclusivement.

La municipalité scolaire des Iles.

Secteur I

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

Niveau des primes

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

a) Pour la période s'étendant du 79-07-01 au 80-06-30:

	<u>Avec dépendant(s)</u>	<u>Sans dépendant</u>
Secteur V	7 851 \$	4 453 \$
Secteur IV	6 654 \$	3 774 \$
Secteur III	5 117 \$	3 198 \$
Secteur II	4 065 \$	2 710 \$
Secteur I	3 289 \$	2 300 \$

- b) Pour la période s'étendant du 80-07-01 au 81-06-30, le même montant qu'au sous-paragraphe a) majoré de huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent.
- c) Pour la période s'étendant du 81-07-01 au 82-06-30, le même montant qu'au sous-paragraphe a) majoré successivement de huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent et de huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent.
- d) Pour la période s'étendant du 82-07-01 au 82-12-31, le même montant qu'au sous-paragraphe a), majoré successivement de huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent, huit et cinq dixièmes (8,5) p. cent et trois et cinq dixièmes (3,5) p. cent.
- e) Les majorations prévues qui représentent les anticipations de l'évolution de l'IPC pour les périodes visées aux sous-paragraphes b) (8,5 p. cent), c) (8,5 p. cent) et d) (3,5 p. cent), seront révisées s'il y a lieu pour tenir compte de l'évolution réelle de l'IPC. La méthode de calcul de l'évolution de l'IPC pour les périodes b) et c) apparaît à la clause 6-6.01 et celle pour la période d) apparaît à la clause 6-6.03.

6-9.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

6-9.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et para-public, 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 nonobstant la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 6-9.01.

Autres bénéfiques

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

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - deux cent vingt-huit kilogrammes (228 kg) pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
 - cent trente-sept kilogrammes (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 jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

6-9.06 Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des sous-paragraphes b, c) et d) de la clause 6-9.05, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-9.07 Ces frais sont payables à condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de l'employé;
- b) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la commission;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé;
- d) lors du bris de contrat ou de la démission 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;
- e) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-9.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

6-9.08 Sorties

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

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

Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause visent le déplacement aller-retour jusqu'au point de départ et sont remboursés sur production de pièces justificatives.

6-9.09 Remboursement de dépenses de transit

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

6-9.10 Décès de l'employé

Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un des dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

6-9.11 Transport de nourriture

L'employé qui doit 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, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept kilogrammes (727 kg) par année par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;
- trois cent soixante-quatre kilogrammes (364 kg) par année par enfant de moins de douze (12) ans.

6-9.11 (suite)

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

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

6-9.12 Véhicule à la disposition des employés

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des employés peut faire l'objet d'un arrangement local au sens de l'article 11-4.00.

Logement

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

6-9.14 Les loyers chargés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1979.

6-9.15 Prime de rétention

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

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

6-9.16 Dispositions des conventions antérieures

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention, ils sont reconduits y compris les frais de déménagement et les commissions à titre de compensation pour le logement pour les territoires de la commission scolaire régionale du Golfe et des commissions scolaires Bersimis, Manicouagan et Tadoussac.

6-10.00 LOCATION ET PRET DE SALLES

6-10.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent des dispositions relatives à la location et au prêt de salles, telles dispositions constituant un arrangement local au sens de l'article 11-4.00.

A défaut d'entente dans le délai imparti, les dispositions prévues à l'article 8-3.00 s'appliquent.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

- 6-11.01 La paie de l'employé lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 6-11.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:
- a) le traitement brut et le traitement net;
 - b) la cotisation syndicale;
 - c) les retenues pour fins d'impôts;
 - d) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
 - e) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
 - f) la cotisation d'assurance-chômage;
 - g) la période concernée;
 - h) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
 - i) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la présente convention;
 - j) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date de la signature de la présente convention.
- 6-11.03 Dans le cas où, à la date de la signature de la présente convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses 6-11.01 et 6-11.02. A défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu.
- 6-11.04 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec l'employé et le syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un employé ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 p. cent) de son traitement brut par paie.

- 6-11.05 a) La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
- b) La commission remet ou expédie à l'employé, le plus tôt possible mais au plus tard à la deuxième période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.
- c) La commission remet ou expédie à l'employé tout avis de cessation d'emploi conformément à la Loi.
- 6-11.06 La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 6-11.07 La commission indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

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

A défaut d'abolir un poste, ou de le modifier, ou de mettre en marche le processus pour combler un poste prévu à la clause 7-1.03, selon la décision qu'elle a prise, et ce, dans un délai de trente (30) jours de telle décision, la commission doit combler tout poste devenu vacant, sauf s'il s'agit d'un poste à caractère temporaire, conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.03.

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

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

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

- a) elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers permanents mis en disponibilité possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées, selon l'ordre d'ancienneté, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon a), la commission s'adresse à l'ensemble des employés par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables; copie de l'avis par affichage est en même temps transmise au syndicat.

Dans un tel cas, la commission accorde le poste à l'employé qui a soumis sa candidature, qui satisfait aux qualifications requises et répond aux exigences déterminées par la commission et ce, selon l'ordre d'ancienneté.

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

7-1.03 (suite)

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers mis à pied, possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées, selon l'ordre d'ancienneté, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle comble le poste en choisissant parmi les personnes à son emploi autres que les employés couverts par la présente convention, 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;
- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission s'adresse au Bureau régional de placement en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler. La commission embauche obligatoirement un employé ayant acquis sa permanence, qui lui est référé par le Bureau régional de placement si, de l'avis du Bureau, il répond aux exigences du poste à combler;

A défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe précédent, la commission peut embaucher un employé qui n'a pas acquis sa permanence et qui lui a été référé par le Bureau régional de placement.

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon e), la commission choisit celui qui répond 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.
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon f), la commission peut offrir le poste à un autre candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à cette clause.

7-1.04

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

Tout employé intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

- 7-1.05 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir de nouvelles listes.
- 7-1.06 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.
- 7-1.07 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les employés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises en regard de la classe d'emplois qu'ils détiennent.
- 7-1.08 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.
- 7-1.09 L'employé régulier qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.
- Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il jouissait avant son affectation temporaire.
- 7-1.10 En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. L'employé promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de sa promotion.
- 7-1.11 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.
- 7-1.12 Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, la commission offre le poste disponible à un employé qui accepte de le combler temporairement selon l'ordre d'ancienneté et dans la mesure où tel employé répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par elle; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 L'employé dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, s'il est mis à pied ou mis en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste en cours d'année ou lors de la reprise normale des activités, il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, selon le cas. De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 Après consultation avec le syndicat avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites. Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de telle mise à pied au moins trente (30) jours avant le début effectif de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.03. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

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

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

7-2.04 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, il est convenu que l'employé reprend son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire, telle qu'établie à la clause 7-2.02.

7-2.05 En outre, un tel employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas trois (3) mois, est couvert par les dispositions suivantes:

- a) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle au cours de sa période de service actif;
- b) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.09 et 5-6.10, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-2.06 Sous réserve de l'article 5-6.00, un employé mis à pied temporairement conformément au présent article ne peut être tenu de prendre ses vacances durant sa période de mise à pied temporaire.

Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent et sous réserve des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage et ses règlements, tel employé mis à pied temporairement pour la période prévue à la clause 5-6.05 a) n'est pas tenu de prendre ses vacances pendant ladite période.

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

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

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des réductions de personnel à d'autres dates en cours d'année pour satisfaire à des impératifs qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles par la commission au moment où celle-ci a procédé ou pouvait procéder à une réduction de personnel conformément au paragraphe précédent.

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

- a) de l'identification du ou des poste(s) à abolir;
- b) du nom et du statut du titulaire du ou des poste(s) à abolir;
- c) de la date prévue de cette réduction de personnel et le consulte sur le bien-fondé de cette mesure dans les quarante-cinq (45) jours précédant ladite date dans le cas du premier paragraphe de la clause 7-3.01 et, dans les trente (30) jours de ladite date, dans le cas du deuxième paragraphe de la clause 7-3.01.

7-3.03 Après avoir décidé de procéder à une réduction de personnel et à toute abolition de poste en résultant, la commission procède ainsi qu'il suit:

- a) elle abolit le(s) poste(s) visé(s) par la réduction de personnel;
- b) elle effectue les mouvements de personnel résultant de la réduction de personnel et de l'abolition de poste(s), conformément aux clauses 7-3.04 à 7-3.15 inclusivement.

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

7-3.05 L'employé dont le poste est aboli est, selon son statut, soit réaffecté dans un autre poste, soit mis à pied, soit mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.06

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé dont le poste est aboli:

a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date d'abolition de son poste;

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

1- il déplace l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou, selon son choix, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou inférieur à la sienne ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique ou inférieur;

2- à défaut de pouvoir effectuer le déplacement mentionné au paragraphe précédent, il est mis à pied à compter de la date d'abolition de son poste.

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

1- il déplace l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou, selon son choix, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou inférieur à la sienne ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique ou inférieur;

2- à défaut de pouvoir effectuer le déplacement mentionné au paragraphe précédent, il est mis en disponibilité;

3- nonobstant le sous-paragraphe 1- du présent paragraphe c), il peut choisir d'être mis en disponibilité dans les cas suivants:

i) s'il n'y a pas d'employé régulier non permanent dans sa classe d'emplois à la commission et que la commission et le syndicat conviennent, par écrit, au moment de l'abolition du poste concerné, que dans un tel cas, l'employé régulier permanent dont le poste est aboli peut ainsi choisir d'être mis en disponibilité;

ii) si, par application du sous-paragraphe 1- du présent paragraphe c), il devait déplacer un employé dont le poste est situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail, par le plus court chemin public normalement utilisé.

d) s'il s'agit d'un employé régulier permanent possédant au moins dix (10) ans d'ancienneté:

en plus de bénéficier des dispositions prévues au paragraphe c) de la présente clause, il a aussi le choix de déplacer un employé moins ancien dans sa classe d'emplois, à la condition de posséder au moins le double de l'ancienneté de l'employé qu'il déplace.

7-3.07 Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé déplacé suite à l'application de la clause 7-3.06:

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
 - 1- il déplace l'employé d'une autre localité dans le territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou, selon le cas, l'employé dans sa localité ou dans une autre localité, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou inférieur à la sienne ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique ou inférieur;
 - 2- à défaut de pouvoir effectuer le déplacement mentionné au paragraphe précédent, il est mis à pied.
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent, il bénéficie des dispositions contenues à la clause 7-3.06 c).

7-3.08

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

7-3.09

Nonobstant toute disposition contraire, aux fins d'application des clauses 7-3.06 et 7-3.07, si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de telles exigences et ensuite de l'ancienneté.

- 7-3.10 Nonobstant toute disposition contraire, un employé ne peut, par application des clauses 7-3.06 et 7-3.07, en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.
- 7-3.11 Seul un employé détenant un poste au sens de la clause 1-2.18 peut être déplacé par application des clauses 7-3.06 et 7-3.07.
- 7-3.12 Le traitement d'un employé qui en déplace un autre, par application des clauses 7-3.06 et 7-3.07, est établi selon les dispositions de la clause 6-2.14 ou de la clause 6-2.15, selon le cas.
- 7-3.13 Si, par application des clauses 7-3.06 et 7-3.07, un employé occupant un poste à temps partiel déplace un employé occupant un poste à temps plein, il acquiert sa permanence s'il a au moins deux (2) années de service actif. Par exception, et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre d'employé à temps partiel.
- 7-3.14 Lorsque suite à l'application des clauses 7-3.06 et 7-3.07, un employé régulier permanent est réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte dans un poste de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors d'une telle affectation sur base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de l'employé.
- Toutefois, un employé régulier permanent qui serait ainsi réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à soixante-quinze pour cent (75 p. cent) de sa semaine régulière de travail, peut choisir d'être mis en disponibilité.
- 7-3.15 Aux fins d'application du présent article, localité signifie soit le territoire municipal*, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat et ce, pour la durée de la présente convention. Le syndicat doit informer la commission, par écrit, de son choix dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention. A défaut d'un tel avis, localité signifie le territoire de la commission.
- La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition.

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

7-3.16 Mesures visant à réduire le nombre d'employés permanents en disponibilité

A) Pré-retraite

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde, avec l'accord de l'employé concerné ou à sa demande, un congé de pré-retraite en tenant compte des modalités suivantes:

- 1- ce congé de pré-retraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la présente convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles;
- 2- ce congé de pré-retraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- 3- seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge obligatoire de la retraite pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- 4- à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- 5- ce congé permet la réduction du nombre d'employés permanents en disponibilité.

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.

L'employé régulier permanent mis en disponibilité peut choisir de démissionner et bénéficier de la prime de séparation. Dans ce cas, l'employé concerné perd sa permanence.

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

C) Transfert de la permanence

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

7-3.16 (suite)

D) Prime de relocalisation volontaire

L'employé régulier permanent mis en disponibilité qui accepte, dans une autre commission, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail, par le plus court chemin public normalement utilisé, a droit à une prime de relocalisation volontaire, si telle relocalisation implique son déménagement.

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

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

L'employé concerné transfère sa permanence chez la commission qui l'embauche.

E) (Protocole) Bureau national de placement

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

F) (Protocole) Bureau régional de placement

L'ensemble des commissions de chacune des régions scolaires forment un bureau régional de placement. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce bureau.

7-3.17

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ

- a) Tout employé en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps plein dans sa commission ou dans une autre commission doit l'accepter si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission, dans sa classe d'emplois et est situé à une distance égale ou inférieure à cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail, par le plus court chemin public normalement utilisé.

Le défaut d'accepter un tel poste dans les sept (7) jours de l'offre écrite constitue, à toutes fins que de droit, une démission de sa part mais n'annule pas son droit de bénéficier de la prime de séparation aux conditions y prévues.

7-3.17 (suite)

- b) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- c) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement conformément aux dispositions de la présente convention.
- d) Lorsque l'employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission en vertu de la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- e) Lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladie non monnayables.
- f) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une ou l'autre des classes d'emplois de sa catégorie, étant précisé que l'employé en disponibilité est admissible aux régimes d'assurance prévus à l'article 5-3.00.
- g) 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 du bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'engagement. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'engagement, son nom est rayé des listes du bureau régional de placement.
- h) La commission doit informer le bureau régional de placement du nom des employés qu'elle met en disponibilité de même que du nom des employés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif qu'elle met à pied.
- 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 du paragraphe D) de la clause 7-3.16 ou du paragraphe g) de la présente clause qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de la commission qui l'engage, des dispositions de l'annexe "E" aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions du paragraphe D) de la clause 7-3.16, l'employé a droit à:
 - un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.18 Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.19 Lorsque, dans le cadre du paragraphe e) de la clause 7-1.03, la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps plein qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

7-3.20 Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 496 de la Loi de l'instruction publique, l'employé régulier ou l'employé régulier permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

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

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

7-3.21 Intégration des commissions scolaires

- a) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la présente entente sont maintenus auprès de la nouvelle commission.
- b) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions) une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées et originant de la présente convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion d'une telle entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de l'entente mentionnée au paragraphe a) précédent, à la conclusion d'une convention collective de travail et entraîne par conséquent, au moment de la conclusion d'une telle entente ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu en application du paragraphe suivant, une renonciation à l'exercice des recours prévus aux articles 36 et 37 du Code du travail.

7-3:21 (suite)

- c) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe b) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. Le conseil d'arbitrage a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe b); le conseil d'arbitrage pourra également, s'il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs au jour de l'intégration à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- d) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents si la cause de cette réduction provient de telle fusion, annexion ou restructuration.
- Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents.
- e) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

7-4.00 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 de travail et qui, de ce fait, doit être déplacé de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de la clause 7-4.01.
- 7-4.03 La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à un employé qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

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

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

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

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

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

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

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

8-1.03 L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement, à moins d'une disposition contraire dans la 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 de travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

- 8-1.04 Un employé régulier perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:
- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
 - b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à la clause 8-1.03 b);
 - c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 8-1.05 Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention, la commission confime par écrit au syndicat la liste de l'ancienneté de chaque employé reconnue au 30 juin 1979.
- 8-1.06 La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou écoles ou la transmet à chaque employé.
- 8-1.07 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00.
- 8-1.08 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.09 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.
- 8-1.10 Les procédures prévues aux clauses 8-1.06, 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté mentionnée à la clause 8-1.09.
- 8-1.11 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission informe par écrit le syndicat et l'employé de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date.
- 8-1.12 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

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

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

A compter du 1er juillet 1981, la semaine régulière de travail est réduite à trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75h) et la durée de la journée régulière de travail est réduite en conséquence à sept heures et quarante-cinq minutes (7,75h).

Lors de la réduction prévue au paragraphe précédent, la commission pourra réaménager l'horaire de travail après consultation du syndicat afin de procéder à l'application de telle réduction.

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

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

8-2.05 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

L'employé appartenant à la catégorie des emplois de soutien manuel qui, par application de la clause 8-2.04, a une semaine régulière de plus de quarante (40) heures bénéficie d'une réduction d'une heure et quinze minutes (1,25h) par semaine à compter du 1er juillet 1981.

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

8-2.07 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la 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 exceptionnellement modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

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

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

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

8-2.09 Dans le cas où la convention antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-76 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la 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'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

- 8-3.04 Le temps supplémentaire est rémunéré selon les taux suivants:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
 - b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
 - c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.
- 8-3.05 Sous réserve de la clause 8-3.02, un employé peut être exempté d'effectuer du travail en temps supplémentaire lorsqu'il en est requis, sauf si la commission ne peut trouver un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte et qui est apte à faire le travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.
- 8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.07 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.
- 8-3.08 L'employé qui le désire pourra bénéficier, au lieu du paiement du travail en temps supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans les cas prévus au sous-paragraphe a) ou au sous paragraphe b) de la clause 8-3.04, ou d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans le cas du sous-paragraphe c) de ladite clause 8-3.04.
- Si l'employé choisit de bénéficier d'un congé tel que prévu au paragraphe précédent, son choix est soumis à l'approbation du supérieur immédiat et le congé doit se prendre dans un délai raisonnable.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

8-4.02 Toute décision finale de congédier ou de suspendre un employé pour une durée définie de plus de trois (3) mois, sauf dans le cas où cette décision est basée sur une question de moeurs ou de nature criminelle, doit être précédée, sous réserve du troisième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé concerné. Au cours de cette rencontre, la commission informe l'employé et le syndicat des motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est transmise en même temps au syndicat.

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

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

8-4.03 A moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.

8-4.04 Sous réserve de la clause 8-4.02, dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est transmise en même temps au syndicat.

8-4.05 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

8-4.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

- 8-4.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette suspension, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention.
- 8-4.08 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour cause juste et suffisante.
- 8-4.09 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 de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.
- 8-4.10 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 8-4.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des règles d'arbitrage.
- 8-4.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue aussi de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. À défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles.
- 8-5.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé, de salubrité et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de sécurité et de santé adéquates.

8-6.00 VETEMENTS ET UNIFORMES

- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.
- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement 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 antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MESEN-
TENTE

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

a) 1ère étape

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

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

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

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

b) 2ième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à l'étape précédente.

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

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

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la 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 qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Tel exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

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

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

9-2.00 PROCEDURE D'ARBITRAGE

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

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

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

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

- M. Rodrigue Blouin, premier président
- M. François Fortier
- M. Raynald Fréchette
- M. André C. Côté
- M. Louis B. Courtemanche
- M. Jean-Marie Lavoie
- M. Fernand Morin
- M. Pierre Jasmin

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

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

9-2.04 Dès sa nomination, le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention 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 présente convention. Par la suite, il reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou les mêmes engagements sur l'honneur des deux autres membres du tribunal qu'il préside.

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Copie de cet accusé de réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

9-2.06 Le premier président ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité du premier président:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un président pour agir à ce titre sur 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 La partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère communiquent au greffe le nom d'un arbitre de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.
- 9-2.08 Par la suite, le président du tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les arbitres, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère. Le président fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les arbitres.
- 9-2.09 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.10 Si un arbitre n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office.
- 9-2.11 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.14 Le président du tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence d'un arbitre à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins six (6) jours à l'avance.
- 9-2.15
- a) Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
 - b) Le premier président peut refuser de confier un grief à un président qui n'a pas rendu une sentence dans le délai impartit tant que la sentence n'est pas rendue.
 - c) Le paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'un président qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence pour fins de signature.

- 9-2.16 a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par chacun des membres du tribunal d'arbitrage. Si un membre refuse ou néglige de signer, le président du tribunal d'arbitrage doit en faire mention dans la sentence et celle-ci a le même effet que si elle avait été signée par tous.

Tout membre dissident sur la sentence ou partie de celle-ci peut faire un rapport distinct. La sentence du tribunal d'arbitrage est constituée d'une décision majoritaire ou unanime. A défaut d'une décision majoritaire, le président du tribunal d'arbitrage rend seul la sentence.

- b) Le président dépose l'original signé de la sentence au greffe qui, sous la responsabilité du président en cause, se charge de recueillir la signature des deux (2) autres membres du tribunal d'arbitrage.
- c) Le greffe, sous la responsabilité du président en cause, transmet copie de 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, amender de quelque façon que ce soit la présente convention.

- 9-2.19 Le tribunal d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par 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 auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

- 9-2.22 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.
- S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais au tribunal d'arbitrage.
- 9-2.23 Le président du tribunal d'arbitrage communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.
- 9-2.24 A la demande de la commission et du syndicat, ou de son propre chef, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent convenir, lors de la confection du rôle d'arbitrage, de référer un grief à un arbitre unique choisi parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.02.
- Dans ce cas, l'arbitre nommé doit entendre le grief dans les meilleurs délais et rendre sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.
- Les autres clauses du présent article s'appliquent "mutatis mutandis" dans la mesure où elles sont compatibles avec la présente clause, à l'exception de la clause 9-2.12.
- La présente clause ne s'applique pas dans les cas prévus à la clause 6-1.15.
- 9-2.25 La Fédération et le Ministère et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale conviennent de procéder, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, à l'élaboration d'une procédure sommaire d'arbitrage qui pourra être mise à l'essai au cours de cette convention.
- Au cours des six (6) mois mentionnés au paragraphe précédent, et par la suite, à défaut d'entente dans ce délai sur telle procédure sommaire, la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention s'applique dans tous les cas.
- Telle procédure sommaire d'arbitrage pourra être utilisée par la commission et le syndicat qui y consentent subordonnément aux modalités déterminées par la Fédération et le Ministère et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.
- 9-3.00 **MESSENTENTE**
- 9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.12, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 EDUCATION DES ADULTES

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

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

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

Leur rémunération est établie comme suit:

1. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen (taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2)), prévu à l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ledit taux majoré de onze pour cent (11 p. cent) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, y compris le régime de retraite; quant aux vacances, il est sujet aux dispositions des lois applicables;
2. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois du personnel de soutien manuel: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ledit taux majoré de onze pour cent (11 p. cent) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, y compris le régime de retraite; quant aux vacances, il est sujet aux dispositions des lois applicables;
3. nonobstant les dispositions contenues aux paragraphes 1. et 2. précédents, si l'employé visé par l'application de la présente clause bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la présente convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 p. cent) au lieu de onze pour cent (11 p. cent);
4. cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de quinze pour cent (15 p. cent) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu en 1. et 2.;
5. nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

- 10-1.02 Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés intéressés à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.
- L'employé qui pose sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. L'employé qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.
- 10-1.03 La priorité est accordée aux employés, couverts par la présente convention, qui répondent aux exigences requises pour le poste.
- Si le nombre d'employés ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit:
- d'abord aux employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
 - ensuite, aux employés dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
 - enfin, à tout autre employé répondant aux exigences requises pour le poste.
- 10-1.04 Cet article ne s'applique pas à l'employé de la commission travaillant au service d'éducation des adultes et qui est requis par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.
- 10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.
- 10-1.06 Lorsqu'un employé est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions prévues à l'article 6-10.00 pour la location et prêt de salles s'appliquent.
- 10-1.07 L'article 3-7.00 s'applique à tout employé couvert par le présent article.
- 10-1.08 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage quant aux clauses prévues au présent article.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 DEPOTS A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE

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

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

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

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

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

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

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-2.01 La partie patronale imprime le texte de la présente convention sous format unique, dans les meilleurs délais après sa signature, et en rend un exemplaire disponible pour chaque employé de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification.

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

11-2.03 Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions en nombre suffisant pour ses membres.

11-2.04 Aux fins d'application des clauses 6-1.10, 11-2.01 et 11-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, du nombre exact d'exemplaires de la présente convention suffisant pour ses membres.

11-3.00 RETROACTIVITE

11-3.01 L'employé à l'emploi de la commission entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à la différence, si elle est positive, entre:

1- le traitement auquel il aurait eu droit pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention par application des dispositions prévues aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00, à l'exclusion de la clause 6-4.03, 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 période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention par application des dispositions prévues aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00, de la convention 1975-79, de même que toute somme perçue à titre de traitement.

2- le montant auquel il aurait eu droit pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention par application des clauses 6-8.01, 6-8.02, 6-8.04 à 6-8.06 inclusivement, 6-9.01 à 6-9.04 inclusivement, 6-9.15 et de la clause 6-10.01, compte tenu de la durée de son service actif ou, selon le cas, du nombre d'heures rémunérées comme tel, au cours de cette même période;

ET

toutes les sommes perçues au même titre pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention.

3- le montant auquel il aurait eu droit pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention par application des dispositions de l'article 10-1.00;

ET

toutes les sommes perçues au même titre pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention.

4- le montant auquel il aurait eu droit pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention par application des dispositions de l'article 8-3.00;

ET

toutes les sommes perçues au même titre pour la période comprise entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention.

- 11-3.02 Le montant d'argent dû à titre de rétroactivité par application de la clause 11-3.01 est versé dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention à tout employé y ayant droit.
- 11-3.03 L'employé qui n'est plus à l'emploi de la commission à la date de la signature de la présente convention a droit au montant prévu pour lui à la clause 11-3.02, à la condition qu'il fasse une demande écrite à la commission à cette fin dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi par la commission au syndicat de la liste des employés qui ont quitté la commission entre le 1er juillet 1979 et la date de la signature de la présente convention. Cette liste est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention et, pour chacun des employés en cause, la commission précise la dernière adresse connue. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.
- 11-3.04 La commission fournit aux employés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que telle rétroactivité leur est versée.
- 11-4.00 **ARRANGEMENTS LOCAUX**
- 11-4.01 Les clauses spécifiquement identifiées à cet effet peuvent être remplacées, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure prévue ci-après.
- 11-4.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-4.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure, qui y correspond, continue de s'appliquer.
- 11-4.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

- 11-4.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de la signature locale. Les parties peuvent par entente, prolonger ce délai;
 - b) elle doit être par écrit;
 - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 60 du Code du travail;
 - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au 1er juillet 1979 et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 11-4.06 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.
- 11-4.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Telle entente doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-4.05.
- 11-4.08 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.
- 11-5.00 **LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES**
- 11-5.01 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 11-6.00 **INTERPRETATION DES TEXTES**
- 11-6.01 Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention.

(Protocole)

- 11-6.02 Le Ministère et la Fédération d'une part, et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale d'autre part, conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel négocié et agréé en français.
- 11-6.03 Toutes les clauses de la présente convention auxquelles est ajoutée la mention "Protocole" sont incluses dans le texte de la présente convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions dans le secteur éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la présente convention.
- 11-6.04 La partie patronale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère, conviennent que dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la présente convention, la Fédération et le Ministère prennent à leur charge toutes telles obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.
- 11-7.00 **ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION**
- 11-7.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire et se termine le 31 décembre 1982. Cependant, les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 11-7.02 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la présente convention remplace toute convention antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-7.03 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la signature de la présente convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

En foi de quoi, les parties à la présente entente ont signé à Montreal, ce 28 ième jour du mois de avril 1980.

POUR LE COMITE PATRONALE DE NEGOCIATION
DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

POUR LA FEDERATION DES EMPLOYES
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU QUEBEC

J.P. Tessier
M. Jean-Pierre Tessier,
président

Guy Larivière
M. Guy Larivière,
président

Fernand Gosselin
M. Fernand Gosselin,
vice-président

Jocelyne Bergeron
Mlle Jocelyne Bergeron,
secrétaire

Jacques Mongeau
M. Jacques Mongeau,
président de la Fédération des
commissions scolaires catholiques
du Québec

Jacques-Yvan Morin
M. Jacques-Yvan Morin,
ministre de l'Education

Claude Sauvageau
M. Claude Sauvageau,
porte-parole
pour la partie patronale

Pierre Crevier
M. Pierre Crevier,
porte-parole
pour la partie syndicale

NEGOCIATEURS

NEGOCIATEURS

Yves Delamarre
M. Yves Delamarre (MEQ)

Jacqueline Asselin
Mlle Jacqueline Asselin

Guy Tassé
M. Guy Tassé (FCSCQ)

Denise Labelle
Mme Denise Labelle

Paul Nadeau
M. Paul Nadeau

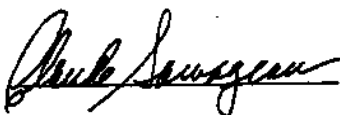
LETTRE D'ENTENTE NUMERO I

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28^e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO II

Objet: Classement de certains employés

La présente lettre d'entente 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 1982.

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

L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-1.03 qui s'appliquent "mutatis mutandis".

En cas d'arbitrage, les clauses 6-1.15 et 6-1.16 s'appliquent.

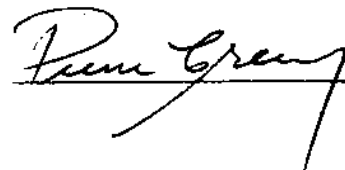
En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant le 1er juillet 1979 pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure au 1er juillet 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28^e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO III

Objet: Règlement des mésententes

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "G. L. Lavoie", written over a horizontal line.

Pour la partie syndicale

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "René Gagné", written over a horizontal line.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO IV

Objet: Griefs et arbitrages avant la signature de la convention

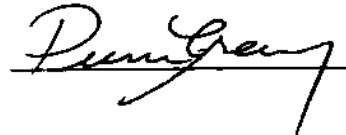
La Fédération et le Ministère, d'une part, et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, d'autre part, conviennent que tout grief ayant pris naissance avant la signature de la présente convention est réglé à la manière prévue à la convention collective antérieure; toutefois, l'arbitrage de ces griefs peut aussi être valablement confié à l'un des arbitres nommés en vertu de la présente convention, cet arbitre étant choisi par le premier président désigné à la clause 9-2.02 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28^e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO V

Objet: Autres primes non comprises dans la présente convention

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature locale de la convention, le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail, identifie toutes les primes existant dans les conventions antérieures à 1975 et non prévues dans la présente convention.

Dans les soixante (60) jours qui suivent le délai ci-haut mentionné, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour en discuter et en disposer, étant entendu que toute décision ayant pour effet de maintenir ou de modifier l'une ou l'autre de ces primes aura un effet rétroactif à une date convenue entre les parties mais non antérieure au 1er juillet 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28e jour du mois de août 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO VI

Objet: Charge de travail de certains concierges, concierges de nuit et ouvriers d'entretien classe III

Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire composé de six (6) membres chargés d'étudier les problèmes qui lui sont soumis relativement à la charge de travail des concierges, des concierges de nuit et des ouvriers d'entretien classe III, à l'exception des concierges à l'emploi de la C.E.C.M. pour qui les dispositions de l'article 20 de la convention terminée le 30 juin 1975 s'appliquent.

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale identifie les endroits où un problème existe et soumet les cas au comité avant le 1er juin 1980.

Les solutions suggérées par le comité font l'objet de recommandations transmises aux parties négociantes à l'échelle nationale.

Le mandat du comité devra s'exécuter dans les six (6) mois de sa formation. Cependant, cette échéance peut être prolongée après entente entre les parties négociantes à l'échelle nationale.

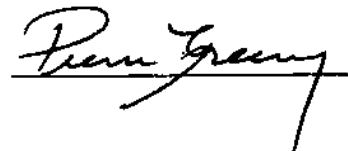
L'employé désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale membre du comité peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir avisé la commission. Il est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO VII

Objet: Tempêtes de neige

Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, la commission doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige et ce, après consultation du syndicat.

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

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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 28^e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale

Pour la partie syndicale



LETTRE D'ENTENTE NUMERO VIII

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

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

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des employés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (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 six (6) membres:

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25e jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



ANNEXE "A"

ECHELLES DE TRAITEMENT

NOTES:

- 1) Les heures de travail sont celles prévues ci-après, sauf dispositions contraires de la présente convention.
- 2) Pour chacune des périodes, les pourcentages indiqués entre parenthèses, à la droite des taux de traitement, constituent les pourcentages d'augmentation prévus à titre de protection de base pour la période en cause.

ANNEXE "A"

ECHELLES DE TRAITEMENT

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

	PAGE
Infirmier.....	128
Technicien de l'aide sociale.....	129
Technicien en administration.....	129
Technicien en arts graphiques.....	129
Technicien en audio-visuel.....	128
Technicien en documentation (bibliotechnicien).....	128
Technicien en écriture Braille.....	128
Technicien en éducation spécialisée.....	130
Technicien en électronique.....	129
Technicien en formation professionnelle.....	129
Technicien en génie civil.....	129
Technicien en gestion alimentaire.....	129
Technicien en informatique.....	130
Technicien en informatique classe principale.....	131
Technicien en loisirs.....	128
Technicien en organisation scolaire.....	129
Technicien en psychométrie.....	128
Technicien en transport scolaire.....	129
Technicien de travaux pratiques.....	129

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

Aide-médical.....	132
Appariteur.....	132
Dessinateur.....	133
Inspecteur en transport scolaire.....	133
Opérateur de duplicateur offset.....	134
Opérateur de duplicateur offset classe principale.....	134
Opérateur en informatique classe II.....	134
Opérateur en informatique classe I.....	135
Opérateur en informatique classe principale.....	135
Photographe.....	132
Relieur.....	136
Surveillant d'élèves.....	136
Surveillant-sauveteur.....	136

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Acheteur.....	137
Agent de bureau classe II.....	137
Agent de bureau classe I.....	137
Agent de bureau classe principale.....	137
Auxiliaire de bureau.....	138
Auxiliaire en informatique.....	138
Auxiliaire en informatique classe principale.....	138
Magasinier classe II.....	139
Magasinier classe I.....	139
Magasinier classe principale.....	139
Secrétaire.....	140
Secrétaire d'école senior.....	140
Secrétaire de direction.....	140
Téléphoniste.....	141

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métier.....	142
Briqueur-maçon.....	142
Ebéniste.....	142
Electricien.....	142
Maître-électricien.....	142
Ferblantier-couvreur.....	142
Mécanicien classe II (Mécanicien).....	142
Mécanicien classe I.....	142
Mécanicien de machines de bureau.....	143
Mécanicien de machines fixes classe VI.....	143
Mécanicien de machines fixes classe V.....	143
Mécanicien de machines fixes classe IV.....	143
Mécanicien de machines fixes classe III.....	143
Mécanicien de machines fixes classe II.....	143
Mécanicien de machines fixes classe I.....	143
Mécanicien en tuyauterie (Mécanicien en plomberie-chauffage).....	143
Maître-mécanicien en tuyauterie.....	143
Menuisier.....	143
Ouvrier certifié d'entretien.....	143
Peintre.....	143
Plâtrier.....	144
Serrurier.....	144
Soudeur.....	144
Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	144
Vitrier-monteur-mécanicien.....	144

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

Aide de métiers (ouvrier d'entretien classe II).....	145
Aide-général de cuisine.....	145
Boucher.....	145
Buandier.....	145
Aide-conducteur de véhicules lourds.....	145
Conducteur de véhicules légers.....	145
Conducteur de véhicules lourds.....	145
Cuisinier classe III.....	145
Cuisinier classe II.....	145
Cuisinier classe I.....	145
Gardien.....	146
Jardinier.....	146
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques (Ouvrier d'entretien, classe II).....	146
Concierge.....	146
Concierge de nuit.....	146
Ouvrier d'entretien classe III (Aide-domestique).....	146
Ouvrier d'entretien classe II (Ouvrier d'entretien classe III).....	146
Ouvrier d'entretien classe I.....	146
Pâtissier.....	146

Note: Lorsque le titre d'une classe d'emplois a été modifié,
l'ancien titre est indiqué entre parenthèses.

ECHELLES DE TRAITEMENT

TAUX HORAIRE

I- CATEGORIE 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

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,75	(4,04)	7,34	(3,72)	8,05	(4,72)	8,77	(3,99)
02	7,06	(3,90)	7,67	(3,57)	8,42	(4,72)	9,17	(3,89)
03	7,36	(3,78)	7,98	(3,43)	8,76	(4,72)	9,53	(3,80)
04	7,67	(3,65)	8,31	(3,28)	9,12	(4,72)	9,92	(3,72)
05	8,00	(3,52)	8,65	(3,14)	9,49	(4,72)	10,31	(3,65)
06	8,33	(3,40)	9,00	(3,00)	9,87	(4,72)	10,72	(3,57)
07	8,68	(3,27)	9,36	(2,86)	10,27	(4,72)	11,14	(3,50)
08	9,08	(3,13)	9,78	(2,71)	10,73	(4,72)	11,63	(3,43)
09	9,45	(3,01)	10,17	(2,58)	11,16	(4,72)	12,09	(3,36)
10	9,86	(2,87)	10,59	(2,44)	11,62	(4,72)	12,58	(3,30)
11	10,26	(2,75)	11,01	(2,30)	12,08	(4,72)	13,08	(3,24)
12	10,70	(2,62)	11,47	(2,17)	12,58	(4,72)	13,61	(3,18)

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	7,85	(3,58)	8,49	(3,20)	9,32	(4,72)	10,13	(3,68)
02	8,12	(3,48)	8,78	(3,08)	9,63	(4,72)	10,46	(3,62)
03	8,39	(3,37)	9,06	(2,97)	9,94	(4,72)	10,79	(3,56)
04	8,66	(3,27)	9,34	(2,87)	10,25	(4,72)	11,12	(3,51)
05	8,96	(3,17)	9,65	(2,75)	10,59	(4,72)	11,48	(3,45)
06	9,26	(3,07)	9,97	(2,64)	10,94	(4,72)	11,86	(3,40)
07	9,56	(2,97)	10,28	(2,54)	11,28	(4,72)	12,22	(3,35)
08	9,87	(2,87)	10,60	(2,43)	11,63	(4,72)	12,60	(3,30)
09	10,19	(2,77)	10,94	(2,33)	12,00	(4,72)	12,99	(3,25)
10	10,53	(2,67)	11,29	(2,22)	12,39	(4,72)	13,41	(3,20)
11	10,88	(2,57)	11,65	(2,12)	12,78	(4,72)	13,82	(3,16)
12	11,23	(2,47)	12,02	(2,02)	13,19	(4,72)	14,26	(3,11)

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

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,89	(3,97)	7,49	(3,65)	8,22	(4,72)	8,95	(3,94)
02	7,19	(3,85)	7,80	(3,51)	8,56	(4,72)	9,32	(3,85)
03	7,51	(3,72)	8,14	(3,35)	8,93	(4,72)	9,71	(3,77)
04	7,84	(3,58)	8,48	(3,21)	9,30	(4,72)	10,11	(3,69)
05	8,18	(3,45)	8,84	(3,06)	9,70	(4,72)	10,53	(3,61)
06	8,53	(3,32)	9,21	(2,92)	10,11	(4,72)	10,97	(3,53)
07	8,92	(3,19)	9,61	(2,77)	10,54	(4,72)	11,43	(3,46)
08	9,31	(3,05)	10,02	(2,62)	10,99	(4,72)	11,91	(3,39)
09	9,72	(2,92)	10,45	(2,48)	11,47	(4,72)	12,42	(3,32)
10	10,13	(2,79)	10,87	(2,35)	11,93	(4,72)	12,92	(3,26)
11	10,57	(2,65)	11,33	(2,21)	12,43	(4,72)	13,45	(3,20)
12	11,03	(2,52)	11,81	(2,07)	12,96	(4,72)	14,01	(3,14)

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	7,77	(3,61)	8,41	(3,23)	9,23	(4,72)	10,03	(3,70)
02	8,04	(3,51)	8,69	(3,12)	9,53	(4,72)	10,35	(3,64)
03	8,31	(3,40)	8,97	(3,00)	9,84	(4,72)	10,68	(3,58)
04	8,58	(3,30)	9,26	(2,90)	10,16	(4,72)	11,03	(3,52)
05	8,87	(3,20)	9,56	(2,79)	10,49	(4,72)	11,38	(3,47)
06	9,19	(3,09)	9,89	(2,67)	10,85	(4,72)	11,76	(3,41)
07	9,46	(3,00)	10,18	(2,57)	11,17	(4,72)	12,10	(3,36)
08	9,77	(2,90)	10,50	(2,46)	11,52	(4,72)	12,48	(3,31)
09	10,09	(2,80)	10,83	(2,36)	11,88	(4,72)	12,86	(3,27)
10	10,43	(2,70)	11,19	(2,25)	12,28	(4,72)	13,29	(3,22)
11	10,80	(2,59)	11,57	(2,14)	12,69	(4,72)	13,73	(3,17)
12	11,14	(2,49)	11,92	(2,04)	13,08	(4,72)	14,14	(3,13)

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	7,57	(3,69)	8,20	(3,33)	9,00	(4,72)	9,79	(3,75)
02	7,82	(3,59)	8,46	(3,21)	9,28	(4,72)	10,09	(3,69)
03	8,07	(3,49)	8,72	(3,11)	9,57	(4,72)	10,40	(3,63)
04	8,33	(3,40)	9,00	(3,00)	9,87	(4,72)	10,72	(3,57)
05	8,63	(3,29)	9,31	(2,88)	10,21	(4,72)	11,08	(3,51)
06	8,92	(3,19)	9,61	(2,77)	10,54	(4,72)	11,43	(3,46)
07	9,20	(3,09)	9,91	(2,67)	10,87	(4,72)	11,78	(3,41)
08	9,50	(2,99)	10,22	(2,56)	11,21	(4,72)	12,15	(3,36)
09	9,82	(2,89)	10,55	(2,45)	11,58	(4,72)	12,54	(3,30)
10	10,14	(2,78)	10,88	(2,34)	11,94	(4,72)	12,93	(3,26)
11	10,48	(2,68)	11,24	(2,24)	12,33	(4,72)	13,34	(3,21)
12	10,82	(2,58)	11,59	(2,13)	12,72	(4,72)	13,76	(3,17)

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	7,68	(3,65)	8,32	(3,28)	9,13	(4,72)	9,93	(3,72)
02	8,00	(3,52)	8,65	(3,14)	9,49	(4,72)	10,31	(3,65)
03	8,32	(3,40)	8,99	(3,00)	9,86	(4,72)	10,71	(3,58)
04	8,66	(3,27)	9,34	(2,87)	10,25	(4,72)	11,12	(3,51)
05	9,02	(3,15)	9,72	(2,73)	10,66	(4,72)	11,56	(3,44)
06	9,40	(3,02)	10,11	(2,59)	11,09	(4,72)	12,02	(3,37)
07	9,77	(2,90)	10,50	(2,46)	11,52	(4,72)	12,48	(3,31)
08	10,18	(2,77)	10,93	(2,33)	11,99	(4,72)	12,98	(3,25)
09	10,59	(2,65)	11,35	(2,20)	12,45	(4,72)	13,47	(3,20)
10	11,02	(2,53)	11,80	(2,08)	12,95	(4,72)	14,00	(3,14)
11	11,48	(2,40)	12,28	(1,95)	13,47	(4,72)	14,56	(3,09)
12	11,95	(2,28)	12,77	(1,83)	14,01	(4,72)	15,14	(3,03)

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	<u>79-07-01 au</u> <u>80-06-30</u>		<u>80-07-01 au</u> <u>81-06-30</u>		<u>81-07-01 au</u> <u>82-06-30</u>		<u>82-07-01 au</u> <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	9,81	(2,89)	10,54	(2,45)	11,56	(4,72)	12,52	(3,31)
02	10,18	(2,77)	10,93	(2,33)	11,99	(4,72)	12,98	(3,25)
03	10,57	(2,65)	11,33	(2,21)	12,43	(4,72)	13,45	(3,20)
04	10,99	(2,53)	11,77	(2,08)	12,91	(4,72)	13,96	(3,14)
05	11,42	(2,42)	12,22	(1,97)	13,41	(4,72)	14,50	(3,09)
06	11,86	(2,30)	12,67	(1,85)	13,90	(4,72)	15,02	(3,04)
07	12,34	(2,18)	13,17	(1,73)	14,45	(4,72)	15,61	(3,00)
08	12,82	(2,07)	13,67	(1,62)	15,00	(4,72)	16,19	(2,95)
09	13,33	(1,96)	14,20	(1,52)	15,58	(4,72)	16,81	(2,91)

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

CLASSE Aide médical*

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,85	(4,45)	6,39	(4,21)	7,01	(4,72)	7,66	(4,32)
02	6,07	(4,34)	6,62	(4,08)	7,26	(4,72)	7,93	(4,23)
03	6,30	(4,24)	6,86	(3,96)	7,53	(4,72)	8,22	(4,14)
04	6,54	(4,13)	7,12	(3,83)	7,81	(4,72)	8,52	(4,05)
05	6,78	(4,02)	7,37	(3,70)	8,09	(4,72)	8,82	(3,97)
06	7,07	(3,90)	7,68	(3,56)	8,43	(4,72)	9,18	(3,89)
07	7,32	(3,79)	7,94	(3,44)	8,71	(4,72)	9,48	(3,82)
08	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,04	(4,72)	9,83	(3,74)
09	7,90	(3,56)	8,55	(3,18)	9,38	(4,72)	10,19	(3,67)
10	8,19	(3,45)	8,85	(3,05)	9,71	(4,72)	10,55	(3,60)
11	-	-	-	-	-	-	10,92	(3,54)

CLASSE Appareteur

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,78	(4,49)	6,31	(4,25)	6,92	(4,72)	7,57	(4,35)
02	5,95	(4,40)	6,49	(4,15)	7,12	(4,72)	7,78	(4,28)
03	6,12	(4,32)	6,67	(4,05)	7,32	(4,72)	7,99	(4,21)
04	6,32	(4,23)	6,89	(3,95)	7,56	(4,72)	8,25	(4,13)
05	6,52	(4,14)	7,10	(3,84)	7,79	(4,72)	8,50	(4,06)
06	6,71	(4,05)	7,30	(3,74)	8,01	(4,72)	8,73	(4,00)
07	6,89	(3,97)	7,49	(3,65)	8,22	(4,72)	8,95	(3,94)

*Au 1er janvier 1983, lorsque sera connu le taux de restauration des niveaux de traitement, un douzième (12e) échelon sera alors ajouté à l'échelle de cette classe d'emplois. L'inter-échelon entre le onzième (11e) et le douzième (12e) échelon sera le même que celui existant au 1er juillet 1982 entre le dixième (10e) et le onzième (11e) échelon.

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,78	(4,49)	6,31	(4,25)	6,92	(4,72)	7,57	(4,35)
02	6,00	(4,38)	6,55	(4,12)	7,19	(4,72)	7,86	(4,25)
03	6,24	(4,27)	6,80	(3,99)	7,46	(4,72)	8,14	(4,16)
04	6,46	(4,17)	7,03	(3,87)	7,71	(4,72)	8,41	(4,08)
05	6,72	(4,05)	7,31	(3,74)	8,02	(4,72)	8,74	(3,99)
06	6,96	(3,94)	7,56	(3,61)	8,29	(4,72)	9,03	(3,92)
07	7,23	(3,83)	7,84	(3,49)	8,60	(4,72)	9,36	(3,84)
08	7,50	(3,72)	8,13	(3,36)	8,92	(4,72)	9,70	(3,77)
09	7,80	(3,60)	8,44	(3,22)	9,26	(4,72)	10,07	(3,69)
10	8,07	(3,49)	8,72	(3,11)	9,57	(4,72)	10,40	(3,63)

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,24	(4,27)	6,80	(3,99)	7,46	(4,72)	8,14	(4,16)
02	6,49	(4,15)	7,07	(3,86)	7,76	(4,72)	8,46	(4,07)
03	6,73	(4,04)	7,32	(3,73)	8,03	(4,72)	8,75	(3,99)
04	6,98	(3,94)	7,58	(3,60)	8,32	(4,72)	9,06	(3,91)
05	7,26	(3,82)	7,87	(3,47)	8,63	(4,72)	9,39	(3,84)
06	7,54	(3,70)	8,17	(3,34)	8,96	(4,72)	9,74	(3,76)
07	7,83	(3,59)	8,47	(3,21)	9,29	(4,72)	10,10	(3,69)
08	8,13	(3,47)	8,79	(3,08)	9,64	(4,72)	10,47	(3,62)
09	8,45	(3,35)	9,12	(2,95)	10,01	(4,72)	10,87	(3,55)
10	8,79	(3,23)	9,48	(2,82)	10,40	(4,72)	11,28	(3,48)

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,87	(4,44)	6,41	(4,20)	7,03	(4,72)	7,68	(4,31)
02	6,08	(4,34)	6,63	(4,08)	7,27	(4,72)	7,94	(4,23)
03	6,30	(4,24)	6,86	(3,96)	7,53	(4,72)	8,22	(4,14)
04	6,54	(4,13)	7,12	(3,83)	7,81	(4,72)	8,52	(4,05)
05	6,77	(4,03)	7,36	(3,71)	8,08	(4,72)	8,81	(3,98)
06	7,05	(3,91)	7,65	(3,58)	8,39	(4,72)	9,14	(3,90)
07	7,29	(3,81)	7,91	(3,46)	8,68	(4,72)	9,45	(3,82)
08	7,57	(3,69)	8,20	(3,33)	9,00	(4,72)	9,79	(3,75)
09	7,84	(3,58)	8,48	(3,21)	9,30	(4,72)	10,11	(3,69)

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	7,05	(3,91)	7,65	(3,58)	8,39	(4,72)	9,14	(3,90)
02	7,31	(3,80)	7,93	(3,45)	8,70	(4,72)	9,47	(3,82)
03	7,57	(3,69)	8,20	(3,33)	9,00	(4,72)	9,79	(3,75)
04	7,85	(3,58)	8,49	(3,20)	9,32	(4,72)	10,13	(3,68)
05	8,13	(3,47)	8,79	(3,08)	9,64	(4,72)	10,47	(3,62)
06	8,43	(3,36)	9,10	(2,96)	9,98	(4,72)	10,83	(3,55)
07	8,75	(3,25)	9,44	(2,83)	10,36	(4,72)	11,24	(3,49)

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,87	(4,44)	6,41	(4,20)	7,03	(4,72)	7,68	(4,31)
02	6,06	(4,35)	6,61	(4,09)	7,25	(4,72)	7,92	(4,23)
03	6,25	(4,26)	6,81	(3,99)	7,47	(4,72)	8,15	(4,16)
04	6,45	(4,17)	7,02	(3,88)	7,70	(4,72)	8,40	(4,09)
05	6,67	(4,07)	7,25	(3,76)	7,95	(4,72)	8,67	(4,01)
06	6,86	(3,99)	7,45	(3,66)	8,17	(4,72)	8,90	(3,95)
07	7,09	(3,89)	7,70	(3,55)	8,45	(4,72)	9,20	(3,88)

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,56	(4,12)	7,14	(3,82)	7,83	(4,72)	8,54	(4,05)
02	6,86	(3,99)	7,45	(3,66)	8,17	(4,72)	8,90	(3,95)
03	7,12	(3,88)	7,73	(3,54)	8,48	(4,72)	9,23	(3,87)
04	7,44	(3,75)	8,06	(3,39)	8,84	(4,72)	9,62	(3,79)
05	7,75	(3,62)	8,39	(3,25)	9,21	(4,72)	10,01	(3,70)
06	8,10	(3,48)	8,76	(3,09)	9,61	(4,72)	10,44	(3,62)
07	8,44	(3,35)	9,11	(2,95)	10,00	(4,72)	10,86	(3,55)
08	8,81	(3,22)	9,50	(2,81)	10,42	(4,72)	11,30	(3,48)

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	8,81	(3,22)	9,50	(2,81)	10,42	(4,72)	11,30	(3,48)
02	9,14	(3,11)	9,84	(2,69)	10,80	(4,72)	11,71	(3,42)
03	9,50	(2,99)	10,22	(2,56)	11,21	(4,72)	12,15	(3,36)
04	9,87	(2,87)	10,60	(2,43)	11,63	(4,72)	12,60	(3,30)
05	10,25	(2,75)	11,00	(2,31)	12,07	(4,72)	13,06	(3,24)
06	10,65	(2,63)	11,41	(2,18)	12,52	(4,72)	13,55	(3,19)
07	11,05	(2,52)	11,83	(2,07)	12,98	(4,72)	14,04	(3,14)

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,78	(4,49)	6,31	(4,25)	6,92	(4,72)	7,57	(4,35)
02	6,00	(4,38)	6,55	(4,12)	7,19	(4,72)	7,86	(4,25)
03	6,24	(4,27)	6,80	(3,99)	7,46	(4,72)	8,14	(4,16)
04	6,49	(4,15)	7,07	(3,86)	7,76	(4,72)	8,46	(4,07)
05	6,73	(4,04)	7,32	(3,73)	8,03	(4,72)	8,75	(3,99)
06	6,98	(3,94)	7,58	(3,60)	8,32	(4,72)	9,06	(3,91)
07	7,27	(3,82)	7,89	(3,47)	8,66	(4,72)	9,42	(3,83)
08	7,53	(3,71)	8,16	(3,35)	8,95	(4,72)	9,73	(3,76)
09	7,83	(3,59)	8,47	(3,21)	9,29	(4,72)	10,10	(3,69)

CLASSE Relieur*

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au	80-07-01 au	81-07-01 au	82-07-01 au
	<u>80-06-30</u>	<u>81-06-30</u>	<u>82-06-30</u>	<u>82-12-31</u>
	\$ %	\$ %	\$ %	\$ %
	7,48 (3,73)	8,11 (3,37)	9,19 (4,72)	9,99 (3,71)

CLASSES Surveillant d'élèves
Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au	80-07-01 au	81-07-01 au	82-07-01 au
	<u>80-06-30</u>	<u>81-06-30</u>	<u>82-06-30</u>	<u>82-12-31</u>
	\$ %	\$ %	\$ %	\$ %
01	5,85 (4,45)	6,39 (4,21)	7,01 (4,72)	7,66 (4,32)
02	6,04 (4,36)	6,59 (4,10)	7,23 (4,72)	7,90 (4,24)
03	6,25 (4,26)	6,81 (3,99)	7,47 (4,72)	8,15 (4,16)
04	6,45 (4,17)	7,02 (3,88)	7,70 (4,72)	8,40 (4,09)
05	6,68 (4,07)	7,27 (3,76)	7,98 (4,72)	8,70 (4,01)
06	6,89 (3,97)	7,49 (3,65)	8,22 (4,72)	8,95 (3,94)

*Les dispositions de la clause 6-4.01 C) s'appliquent à l'employé qui appartient à cette classe d'emplois.

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSES Acheteur
Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	8,18	(3,45)	8,84	(3,06)	9,70	(4,72)	10,53	(3,61)
02	8,48	(3,34)	9,15	(2,94)	10,04	(4,72)	10,90	(3,54)
03	8,80	(3,23)	9,49	(2,81)	10,41	(4,72)	11,29	(3,48)
04	9,12	(3,12)	9,82	(2,69)	10,77	(4,72)	11,68	(3,42)
05	9,45	(3,01)	10,17	(2,58)	11,16	(4,72)	12,09	(3,36)
06	9,78	(2,90)	10,51	(2,46)	11,53	(4,72)	12,49	(3,31)

CLASSE Agent de bureau classe 11

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,76	(4,50)	6,29	(4,26)	6,90	(4,72)	7,55	(4,36)
02	5,92	(4,42)	6,46	(4,17)	7,09	(4,72)	7,75	(4,29)
03	6,10	(4,33)	6,65	(4,06)	7,30	(4,72)	7,97	(4,22)

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,19	(4,29)	6,75	(4,01)	7,41	(4,72)	8,09	(4,18)
02	6,45	(4,17)	7,02	(3,88)	7,70	(4,72)	8,40	(4,09)
03	6,72	(4,05)	7,31	(3,74)	8,02	(4,72)	8,74	(3,99)
04	6,96	(3,94)	7,56	(3,61)	8,29	(4,72)	9,03	(3,92)
05	7,26	(3,82)	7,87	(3,47)	8,63	(4,72)	9,39	(3,84)
06	7,56	(3,70)	8,19	(3,33)	8,99	(4,72)	9,78	(3,75)
07	7,89	(3,56)	8,54	(3,18)	9,37	(4,72)	10,18	(3,67)

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
	5,69	(4,53)	6,22	(4,36)	6,82	(4,72)	7,46	(4,39)

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,76	(4,50)	6,29	(4,26)	6,90	(4,72)	7,55	(4,36)
02	5,93	(4,41)	6,47	(4,16)	7,10	(4,72)	7,76	(4,29)
03	6,12	(4,32)	6,67	(4,05)	7,32	(4,72)	7,99	(4,21)
04	6,33	(4,23)	6,90	(3,94)	7,57	(4,72)	8,26	(4,13)

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,77	(4,03)	7,36	(3,71)	8,08	(4,72)	8,81	(3,98)
02	7,06	(3,90)	7,67	(3,57)	8,42	(4,72)	9,17	(3,89)
03	7,32	(3,79)	7,94	(3,44)	8,71	(4,72)	9,48	(3,82)
04	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,04	(4,72)	9,83	(3,74)
05	7,90	(3,56)	8,55	(3,18)	9,38	(4,72)	10,19	(3,67)

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,76	(4,50)	6,29	(4,26)	6,90	(4,72)	7,55	(4,36)
02	5,93	(4,41)	6,47	(4,16)	7,10	(4,72)	7,76	(4,29)
03	6,11	(4,33)	6,66	(4,06)	7,31	(4,72)	7,98	(4,21)
04	6,30	(4,24)	6,86	(3,96)	7,53	(4,72)	8,22	(4,14)
05	6,51	(4,14)	7,09	(3,85)	7,78	(4,72)	8,49	(4,06)

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	6,46	(4,17)	7,03	(3,87)	7,71	(4,72)	8,41	(4,08)
02	6,72	(4,05)	7,31	(3,74)	8,02	(4,72)	8,74	(3,99)
03	6,97	(3,94)	7,57	(3,61)	8,31	(4,72)	9,05	(3,92)
04	7,26	(3,82)	7,87	(3,47)	8,63	(4,72)	9,39	(3,84)
05	7,54	(3,70)	8,17	(3,34)	8,96	(4,72)	9,74	(3,76)
06	7,84	(3,58)	8,48	(3,21)	9,30	(4,72)	10,11	(3,69)
07	8,14	(3,47)	8,80	(3,07)	9,66	(4,72)	10,49	(3,61)

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	8,13	(3,47)	8,79	(3,08)	9,64	(4,72)	10,47	(3,62)
02	8,46	(3,35)	9,13	(2,95)	10,02	(4,72)	10,88	(3,55)
03	8,80	(3,23)	9,49	(2,81)	10,41	(4,72)	11,29	(3,48)
04	9,12	(3,12)	9,82	(2,69)	10,77	(4,72)	11,68	(3,42)
05	9,46	(3,00)	10,18	(2,57)	11,17	(4,72)	12,10	(3,36)
06	9,83	(2,88)	10,56	(2,45)	11,59	(4,72)	12,55	(3,30)
07	10,20	(2,76)	10,95	(2,32)	12,01	(4,72)	13,00	(3,25)

<u>CLASSE</u>		Secrétaire							
Semaine:		35 heures							
ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31		
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
01	5,76	(4,50)	6,29	(4,26)	6,90	(4,72)	7,55	(4,36)	
02	5,93	(4,41)	6,47	(4,16)	7,10	(4,72)	7,76	(4,29)	
03	6,12	(4,32)	6,67	(4,05)	7,32	(4,72)	7,99	(4,21)	
04	6,33	(4,23)	6,90	(3,94)	7,57	(4,72)	8,26	(4,13)	
05	6,54	(4,13)	7,12	(3,83)	7,81	(4,72)	8,52	(4,05)	
06	6,74	(4,04)	7,33	(3,72)	8,04	(4,72)	8,76	(3,99)	
07	6,94	(3,95)	7,54	(3,62)	8,27	(4,72)	9,01	(3,93)	
08	7,17	(3,86)	7,78	(3,52)	8,54	(4,72)	9,30	(3,86)	

<u>CLASSE</u>		Secrétaire d'école senior							
Semaine:		35 heures							
ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31		
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
01	6,57	(4,12)	7,15	(3,81)	7,84	(4,72)	8,55	(4,05)	
02	6,79	(4,02)	7,38	(3,70)	8,10	(4,72)	8,83	(3,97)	
03	7,07	(3,90)	7,68	(3,56)	8,43	(4,72)	9,18	(3,89)	
04	7,32	(3,79)	7,94	(3,44)	8,71	(4,72)	9,48	(3,82)	
05	7,60	(3,68)	8,23	(3,31)	9,03	(4,72)	9,82	(3,74)	

<u>CLASSE</u>		Secrétaire de direction							
Semaine:		35 heures							
ECHELON	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31		
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
01	6,86	(3,99)	7,45	(3,66)	8,17	(4,72)	8,90	(3,95)	
02	7,14	(3,87)	7,75	(3,53)	8,50	(4,72)	9,25	(3,87)	
03	7,43	(3,75)	8,05	(3,39)	8,83	(4,72)	9,61	(3,79)	
04	7,72	(3,63)	8,36	(3,26)	9,17	(4,72)	9,97	(3,71)	
05	8,04	(3,51)	8,69	(3,12)	9,53	(4,72)	10,35	(3,64)	

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ECHELON	79-07-01 au <u>80-06-30</u>		80-07-01 au <u>81-06-30</u>		81-07-01 au <u>82-06-30</u>		82-07-01 au <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
01	5,78	(4,49)	6,31	(4,25)	6,92	(4,72)	7,57	(4,35)
02	5,99	(4,38)	6,54	(4,12)	7,18	(4,72)	7,84	(4,26)
03	6,22	(4,28)	6,78	(4,00)	7,44	(4,72)	8,12	(4,17)
04	6,43	(4,18)	7,00	(3,89)	7,68	(4,72)	8,38	(4,09)

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL (Semaine: 40 heures)*

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

	<u>79-07-01 au</u> <u>80-06-30</u>		<u>80-07-01 au</u> <u>81-06-30</u>		<u>81-07-01 au</u> <u>82-06-30</u>		<u>82-07-01 au</u> <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Apprenti de métier								
1ère année	5,69	(4,53)	6,22	(4,30)	7,04	(4,72)	7,70	(4,31)
2e année	5,92	(4,42)	6,46	(4,17)	7,32	(4,72)	7,99	(4,21)
3e année	6,18	(4,29)	6,74	(4,02)	7,63	(4,72)	8,33	(4,11)
4e année	6,42	(4,19)	6,99	(3,89)	7,92	(4,72)	8,63	(4,02)
Briqueteur-maçon								
	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Ebéniste								
	8,12	(3,48)	8,78	(3,08)	9,94	(4,72)	10,79	(3,56)
Electricien								
	8,49	(3,34)	9,16	(2,93)	10,37	(4,72)	11,25	(3,49)
Maître-électricien								
	9,11	(3,12)	9,81	(2,70)	11,11	(4,72)	12,04	(3,37)
Ferblantier-couvreur								
	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Mécanicien classe II								
	7,80	(3,60)	8,44	(3,22)	9,56	(4,72)	10,39	(3,63)
Mécanicien classe I								
	8,19	(3,45)	8,85	(3,05)	10,02	(4,72)	10,88	(3,55)

*A compter du 1er juillet 1981, la durée de la semaine régulière de travail des employés appartenant à la catégorie des emplois de soutien manuel est ajustée conformément aux dispositions de la clause 8-2.02 ou, selon le cas, de la clause 8-2.05.

Le taux de traitement au 1er juillet 1981 tient compte en plus de la protection de base de quatre et soixante-douze centièmes (4,72) p. cent d'un redressement de trois et deux cent vingt-six millièmes (3,226) p. cent pour permettre, sur une semaine de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75h), de maintenir le niveau de revenu auparavant assuré par une semaine de quarante (40) heures.

	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Mécanicien de machines de bureau	8,58	(3,30)	9,26	(2,90)	10,49	(4,72)	11,38	(3,47)
Mécanicien de machines fixes classe VI	6,54	(4,13)	7,12	(3,83)	8,06	(4,72)	8,78	(3,98)
Mécanicien de machines fixes classe V	6,67	(4,07)	7,25	(3,76)	8,21	(4,72)	8,94	(3,94)
Mécanicien de machines fixes classe IV	6,83	(4,00)	7,42	(3,68)	8,40	(4,72)	9,15	(3,89)
Mécanicien de machines fixes classe III	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Mécanicien de machines fixes classe II	8,58	(3,30)	9,26	(2,90)	10,49	(4,72)	11,38	(3,47)
Mécanicien de machines fixes classe I	8,93	(3,18)	9,62	(2,76)	10,90	(4,72)	11,82	(3,40)
Mécanicien en tuyauterie	8,49	(3,34)	9,16	(2,93)	10,37	(4,72)	11,25	(3,49)
Maître-mécanicien en tuyauterie	9,11	(3,12)	9,81	(2,70)	11,11	(4,72)	12,04	(3,37)
Menuisier	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Ouvrier certifié d'entretien	7,97	(3,53)	8,62	(3,15)	9,76	(4,72)	10,60	(3,59)
Peintre	7,38	(3,77)	8,00	(3,42)	9,06	(4,72)	9,85	(3,74)

	<u>79-07-01 au</u> <u>80-06-30</u>		<u>80-07-01 au</u> <u>81-06-30</u>		<u>81-07-01 au</u> <u>82-06-30</u>		<u>82-07-01 au</u> <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Plâtrier	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Serrurier	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Soudeur	7,97	(3,53)	8,62	(3,15)	9,76	(4,72)	10,60	(3,59)
Spécialiste en mécanique d'ajustage	8,12	(3,48)	8,78	(3,08)	9,94	(4,72)	10,79	(3,56)
Vitrier-monteur-mécanicien	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)

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

	<u>79-07-01 au</u> <u>80-06-30</u>		<u>80-07-01 au</u> <u>81-06-30</u>		<u>81-07-01 au</u> <u>82-06-30</u>		<u>82-07-01 au</u> <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Aide de métiers	6,42	(4,19)	6,99	(3,89)	7,92	(4,72)	8,63	(4,02)
Aide général de cuisine	5,69	(4,53)	6,22	(4,30)	7,04	(4,72)	7,70	(4,31)
Boucher	7,38	(3,77)	8,00	(3,42)	9,06	(4,72)	9,85	(3,74)
Buandier	5,92	(4,42)	6,46	(4,17)	7,32	(4,72)	7,99	(4,21)
Aide conducteur de véhicules lourds	6,24	(4,27)	6,80	(3,99)	7,70	(4,72)	8,40	(4,09)
Conducteur de véhicules légers	6,24	(4,27)	6,80	(3,99)	7,70	(4,72)	8,40	(4,09)
Conducteur de véhicules lourds	7,05	(3,91)	7,65	(3,58)	8,66	(4,72)	9,42	(3,83)
Cuisinier classe III	6,85	(3,99)	7,44	(3,67)	8,43	(4,72)	9,18	(3,89)
Cuisinier classe II	7,38	(3,77)	8,00	(3,42)	9,06	(4,72)	9,85	(3,74)
Cuisinier classe I	7,73	(3,63)	8,37	(3,26)	9,48	(4,72)	10,30	(3,65)

	79-07-01 au 80-06-30		80-07-01 au 81-06-30		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Gardien	5,89	(4,43)	6,43	(4,18)	7,28	(4,72)	7,95	(4,22)
Jardinier	6,78	(4,02)	7,37	(3,70)	8,35	(4,72)	9,09	(3,91)
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	6,42	(4,19)	6,99	(3,89)	7,92	(4,72)	8,63	(4,02)
Concierge (moins de 9275m ²)	6,76	(4,03)	7,35	(3,71)	8,32	(4,72)	9,06	(3,91)
Concierge (9275m ² et plus)	7,57	(3,69)	8,20	(3,33)	9,29	(4,72)	10,10	(3,69)
Concierge de nuit (moins de 9275m ²)	6,56	(4,12)	7,14	(3,82)	8,09	(4,72)	8,82	(3,97)
Concierge de nuit (9275m ² et plus)	7,25	(3,82)	7,86	(3,47)	8,90	(4,72)	9,68	(3,77)
Ouvrier d'entretien classe 111	5,69	(4,53)	6,22	(4,30)	7,04	(4,72)	7,70	(4,31)
Ouvrier d'entretien classe 11	6,07	(4,34)	6,62	(4,08)	7,50	(4,72)	8,19	(4,15)
Ouvrier d'entretien classe I	6,76	(4,03)	7,35	(3,71)	8,32	(4,72)	9,06	(3,91)
Pâtissier	7,38	(3,77)	8,00	(3,42)	9,06	(4,72)	9,85	(3,74)

ANNEXE "B"

Liste des jours chômés et payés

Le 1er janvier

Le 2 janvier

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Fête de Dollard ou Fête de la Reine

Le 24 juin (Fête nationale des québécois)

Confédération

Fête du travail

Fête de l'Action de Grâces

Le 24 décembre

Le 25 décembre

Le 26 décembre

Le 31 décembre

ANNEXE "C"

Nouveaux titres de classes d'emplois

30 juin 1979	1er juillet 1979
Mécanicien	Mécanicien classe II
Mécanicien en plomberie-chauffage	Mécanicien en tuyauterie
Ouvrier d'entretien classe II (aide de métiers)	Aide de métiers
Ouvrier d'entretien classe II (opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques)	Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques
Aide domestique	Ouvrier d'entretien classe III
Ouvrier d'entretien classe III	Ouvrier d'entretien classe II
Bibliotechnicien	Technicien en documentation

ANNEXE "D"

LIGNES DE CORRESPONDANCE

	Echelle du 30 juin 1979	Echelle du 1er juillet 1979
CLASSE: Photographe		
ECHELONS	1.....1	
	2.....2	
	3.....3	
	4.....4	
	5.....5	
	6.....6	
	7.....7	
	8.....8	
	9.....9	
	10.....9	
 CLASSE: Secrétaire de direction		
ECHELONS	1.....1	
	2.....2	
	3.....3	
	4.....4	
	5.....5	
	6.....5	
 CLASSES: - Agent de bureau, classe principale		
- Acheteur		
ECHELONS	1.....1	
	2.....2	
	3.....3	
	4.....4	
	5.....5	
	6.....6	
	7.....6	
	8.....6	
 CLASSE: Magasinier, classe principale		
ECHELONS	1.....1	
	2.....2	
	3.....3	
	4.....4	
	5.....5	
	6.....6	
	7.....7	
	8.....7	
	9.....7	

ANNEXE "E"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

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

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

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

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

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

Compensation pour le bail

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

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

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

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

Frais de séjour et d'assignation

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

Annexe "F"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

(PROTOCOLE)

Suite à l'entente intervenue à la Table centrale sur les droits parentaux, le Gouvernement s'engage:

A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par la clause 5-4.16

- 1- à étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite l'employée qui s'est prévalu du congé spécial prévu à la clause 5-4.16.

B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité au régime d'assurance-chômage

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

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

- 1- à entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à l'employée à l'occasion du congé de maternité.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX (suite)

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 28 jour du mois de avril 1980.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



