

S8_a



Convention collective intervenue entre

d'une part:
le Comité patronal de
négociation des commissions
pour catholiques pour le
compte de la Commission
scolaire Crie

et d'autre part:
la Centrale de l'enseignement
du Québec pour le compte
des employés de soutien
accrédités de Val d'Or de
la Commission scolaire Crie

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

1983-1985



S8_a



Convention collective intervenue entre

d'une part:
le Comité patronal de
négociation des commissions
pour catholiques pour le
compte de la Commission
scolaire Crie

et d'autre part:
la Centrale de l'enseignement
du Québec pour le compte
des employés de soutien
accrédités de Val d'Or de
la Commission scolaire Crie

1983-1985

Dépôt légal: 3ème trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN: 2-550-06066-0

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.....	6
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance.....	8
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Représentation syndicale.....	10
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	11
3-3.00	Libérations syndicales.....	12
3-4.00	Affichage et distribution.....	13
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	13
3-6.00	Retenue syndicale.....	14
3-7.00	Régime syndical.....	15
3-8.00	Documentation.....	15
4-0.00	Comité de relations de travail	
4-1.00	Comité de relations de travail.....	17

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	18
5-2.00	Jours chômés et payés.....	19
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	21
5-4.00	Droits parentaux.....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	46
5-6.00	Vacances.....	46
5-7.00	Perfectionnement.....	51
5-8.00	Responsabilité civile.....	53
5-9.00	Congé sans traitement.....	53
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	56
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	58
6-3.00	Taux et échelles de traitement.....	62
6-4.00	Majoration des taux et échelles de traitement.....	62
6-5.00	Époque de majoration.....	63
6-6.00	Employés hors-taux ou hors-échelle.....	64
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement.....	64
6-8.00	Primes.....	65
6-9.00	Disparités régionales.....	67
6-10.00	Location et prêt de salles.....	72
6-11.00	Versement de la paie.....	72
7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Postes vacants.....	75
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	81
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	82
7-4.00	Incapacité partielle.....	90
7-5.00	Travail à forfait.....	91
7-6.00	Remplacement.....	91
7-7.00	Déménagement.....	92

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	96
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	98
8-3.00	Temps supplémentaire.....	99
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	101
8-5.00	Santé et sécurité.....	102
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	103
9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage et mésentente	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	104
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	105
9-3.00	Arbitrage sommaire.....	110
9-4.00	Mésentente.....	112
10-0.00	Dispositions particulières concernant certains employés.	
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	113
10-2.00	Pour l'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire.....	115
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Impression de la convention.....	117
11-2.00	Annexes et lettres d'entente.....	117
11-3.00	Interprétation des textes.....	117
11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	117

Lettre d'entente numéro I	Classement de certains employés.....	119
Lettre d'entente numéro II	Griefs et arbitrages avant la date d'entrée en vigueur de la convention.....	120
Lettre d'entente numéro III	Comité paritaire des assurances.....	121
Lettre d'entente numéro IV	Equipe volante.....	122
Lettre d'entente numéro V	Fusionnement des deux (2) accréditations.....	123
Lettre d'entente numéro VI	Employés travaillant à Chisasibi.....	124
	Lettre d'intention du gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.....	125
Annexe numéro I	Taux et échelles de traitement.....	128
Annexe numéro II	Droits parentaux.....	147
Annexe numéro III	Création de nouvelles classes d'emplois applicables dans un service de garde en milieu scolaire.....	148
Annexe numéro IV	Frais de déménagement.....	149
Annexe numéro V	Entreposage de meubles.....	152


DÉCLARATION DES PARTIES SIGNATAIRES DE LA PRÉSENTE ENTENTE

- CONSIDÉRANT les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord Québécois et du chapitre 78 des lois de 1978, sanctionné le 8 juin 1978 étant une Loi modifiant la Loi de l'Instruction publique;
- CONSIDÉRANT les conditions particulières prévalant sur le territoire de la commission scolaire Crie sur les plans géographique, humain et culturel;
- CONSIDÉRANT l'intention arrêtée des parties de respecter la volonté de la population bénéficiaire des dispositions de la convention de la Baie James et du Nord Québécois de prendre en main l'organisation et le développement du système d'éducation sur le territoire de la commission scolaire Crie;
- CONSIDÉRANT le mandat de négocier détenu par la CEQ et le CPNCC;
- CONSIDÉRANT les dispositions du chapitre 35 des lois de 1982, sanctionné le 23 juin 1982 et concernant la rémunération dans le secteur public, du chapitre 45 des lois de 1982, sanctionné le 11 décembre 1982 et concernant les conditions de travail dans le secteur public et du chapitre 17 des lois de 1983, sanctionné le 23 juin 1983 et concernant l'adoption des chapitres 35 et 45 des lois de 1982 et modifiant certaines conditions de travail dans le secteur public.

Les parties signataires déclarent que les dispositions de la présente entente ont été négociées et signées sous l'empire des considérants susmentionnés. En conséquence, elles réservent leurs droits de défendre ou promouvoir des principes différents dans tout autre contexte que celui de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce
7^e JOUR du mois de JUILLET 1983.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 ANCIENNETÉ

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

1-2.02 ANNÉE FINANCIÈRE

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

1-2.03 BUREAU RÉGIONAL DE PLACEMENT

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

1-2.04 BUREAU NATIONAL DE PLACEMENT

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

1-2.05 CLASSE D'EMPLOIS

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

1-2.06 COMMISSION

La commission scolaire Crie.

1-2.07 CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

La convention de la Baie James et du Nord Québécois signée le 11 novembre 1975 entre le Gouvernement du Québec, la Société d'énergie de la Baie James, la Société de développement de la Baie James, l'Hydro-Québec, le Grand Council of the Crees (of Quebec), la Northern Quebec Inuit Association, les Cries de la Baie James, les Inuits du Québec, les Inuits de Port Burwell et le Gouvernement du Canada, telle qu'approuvée par le Parlement du Canada et l'Assemblée nationale du Québec et telle que modifiée par la suite.

1-2.08 C.P.N.C.C.

Le comité patronal de négociation des commissions pour catholiques, institué en vertu de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de la négociation collective dans les secteurs de l'éducation des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (L.R.Q., chapitre O-7.1)

1-2.09 EMPLOYÉ

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

1-2.10 EMPLOYÉ A L'ESSAI

L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.20 pour devenir employé régulier.

1-2.11 EMPLOYÉ RÉGULIER

- a) l'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.20;
- 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.

1-2.12 EMPLOYÉ RÉGULIER PERMANENT

L'employé régulier qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps plein, qu'il ait été couvert ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son embauchage à la commission.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail, tant que l'employé en cause continue de recevoir des prestations pour telles invalidités en vertu de la présente convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.29.

1-2.12 (suite)

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

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

1-2.13 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

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

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

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

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

Malgré les dispositions de la clause 1-2.22, l'employé temporaire ne détient pas de poste;

1-2.14 FÉDÉRATION

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

1-2.15 GRIEF

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

1-2.16 MÉSENTENTE

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.

1-2.17 MINISTÈRE

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

1-2.18 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.

1-2.19 PARTIES NÉGOCIANTES A L'ÉCHELLE NATIONALE

a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques (C.P.N.C.C.) et la commission scolaire Crie.

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

1-2.20 PÉRIODE D'ESSAI

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

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.

1-2.21 PLAN DE CLASSIFICATION

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

1-2.22 POSTE

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des clauses 1-2.13 et 2-1.01 et de l'article 7-3.00, tout employé détient un poste.

1-2.23 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.

1-2.23 (suite)

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

1-2.24 PROMOTION

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

1-2.25 RÉGIONS SCOLAIRES

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

1-2.26 RÉTROGRADATION

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

1-2.27 SECTEUR DE L'ÉDUCATION

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

1-2.28 SECTEUR PUBLIC OU PARAPUBLIC

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

1-2.29 SERVICE ACTIF

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

1-2.30 SYNDICAT

Le syndicat signataire de la présente convention.

1-2.31 TRAITEMENT

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

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la commission, le syndicat ou leurs représentants contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou le fait qu'il soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

1-3.02 Malgré la présente clause, il est permis à la commission d'adopter des programmes, tels des programmes d'embauche, de perfectionnement et d'avancement, destinés à améliorer la situation des bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois. Toute distinction, exclusion ou préférence établie par ces programmes est réputée non discriminatoire.

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

Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

a) pour l'employé à l'essai

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

b) pour l'employé temporaire

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

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

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

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

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

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

2-1.02 Sous réserve de:

- a) l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective de travail ou du document régissant ses conditions de travail, et de
- b) l'utilisation des services de stagiaires qui sont des bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois,

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.

Cependant, l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective de travail ou du document régissant ses conditions de travail ou l'utilisation des services de stagiaires qui sont des bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité ou la rétrogradation d'un employé régi par la présente convention. De plus, la commission ne peut utiliser les services de stagiaires qui sont des bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois aux fins d'effectuer les tâches des postes vacants à la commission.

2-2.00 RECONNAISSANCE

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

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

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

Le C.P.N.C.C. et la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.) n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

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

2-2.04

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

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

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

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

3-1.04 Le syndicat peut aussi désigner, parmi les employés, un substitut à chaque délégué syndical.

Représentant syndical

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

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

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

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

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

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

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

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS CONJOINTS

3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

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

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

3-2.04 Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer, ou pour lequel il effectue un travail, et de la durée prévue de son absence.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3-3.07 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

3-3.08 Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, le représentant du syndicat, et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement ni remboursement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement ni remboursement.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou écoles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.

3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacun des employés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces employés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer tout document de nature syndicale ou professionnelle aux employés dans leur casier respectif, s'il en est.

3-4.04 Le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par la commission à l'intérieur de son territoire. A cet effet, le syndicat respecte les délais et les procédures d'un tel service.

Le syndicat dégage la commission de toute responsabilité civile pour tout problème qu'il peut encourir et découlant de l'utilisation du service de courrier interne de la commission, sauf la responsabilité découlant d'une faute lourde ou de négligence grossière.

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

3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.

3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

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

3-5.05 La commission fournit un local disponible, s'il en est, pour fins de secrétariat syndical et ce, subordonné aux modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

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

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

- 3-6.03 La commission déduit du traitement de l'employé une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction d'une telle cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.
- 3-6.04 La commission fait remise au syndicat, ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.
- 3-6.05 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.
- 3-7.00 **RÉGIME SYNDICAL**
- 3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.03 Le fait d'être refusé ou d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.
- 3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cet employé complète sa formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.
- 3-8.00 **DOCUMENTATION**
- 3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

- 3-8.02. Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, régulier permanent, temporaire), le nom du service auquel est rattaché l'employé, le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des employés par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
 - b) le nom des employés qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés portés à sa connaissance.
- 3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la présente convention et adressée directement ou par le biais du ou des supérieurs immédiats à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.
- 3-8.05 Dans les trente (30) jours de leur publication, la commission transmet au syndicat une copie de toute résolution ou règlement du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la commission concernant l'embauche d'un employé ou concernant toute modification au poste ou aux conditions de travail d'un ou de plusieurs employés.
- 3-8.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé "comité de relations de travail". Les parties conviennent qu'il n'y aura qu'un (1) seul comité de relations de travail pour les deux (2) unités d'accréditation des employés de soutien de la commission.

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants de la commission et ce, pour les deux (2) unités d'accréditation des employés de soutien de la commission.

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

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

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

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

4-1.06 Lorsqu'une réunion du comité de relations de travail est tenue, la commission assume, sur demande préalable écrite du syndicat à cet égard d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la moitié des coûts de transport des représentants syndicaux pour assister à la réunion dudit comité à la condition que ces coûts de transport soient encourus pour un vol régulier entre le point d'affectation d'un représentant du syndicat audit comité et l'endroit où la réunion du comité se tient.

Cependant, la commission ne rembourse ainsi la moitié desdits coûts de transport que pour un maximum de trois (3) réunions du comité de relations de travail par année financière.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITE SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

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

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint*, de son enfant* ou de l'enfant* de son conjoint* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un employé à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison personnelle qui oblige l'employé à s'absenter de son travail.

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

* Au sens de la clause 5-3.02, y incluant, aux fins de la définition d'enfant à charge, l'enfant qui habite avec l'employé et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises par cet employé.

5-1.02 Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-1.01, l'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles du défunt. S'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de 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 que les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

Si l'employé assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu dans l'une des communautés criees, celui-ci a droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus; si l'employé est affecté dans l'une des communautés criees et si les funérailles ont lieu hors de cette communauté et s'il y assiste, celui-ci a également droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus.

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

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

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

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

5-1.06 La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

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

5-2.01 (suite)

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

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

5-2.03 Si tel jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la commission et au syndicat.

Sous réserve de dispositions légales à ce contraire, à défaut d'entente il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé tombe un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé tombe un dimanche.

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

Si, pour un employé donné, un ou des jours chômés et payés coïncident avec ses vacances, celles-ci sont prolongées d'une durée équivalente.

5-2.05 Le 11 novembre, ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, est un jour chômé et payé. La commission et le syndicat peuvent convenir de reporter ce jour chômé et payé.

De plus, un jour choisi par la commission entre Noël et le Jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de la présente convention collective, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

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

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

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

La commission verse sa pleine contribution pour cet employé.

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

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

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

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

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

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

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

5-3.02 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

5-3.06 (suite)

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

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

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

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

Le nouveau régime d'assurance-salaire et les dispositions relatives aux accidents de travail prévus au présent article s'appliquent à compter du 1er juillet 1983.

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

COMITÉ PARITAIRE

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

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

5-3.11 Le Ministère et la Fédération, d'une part, et la Centrale, d'autre part, disposent chacun d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

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

5-3.12 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités paritaires constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires.

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

5-3.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie.

5-3.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et, après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties au comité tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

5-3.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

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

5-3.17 Le comité confie à la Fédération et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La Fédération et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

5-3.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable du régime constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds du régime est utilisé par le comité soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.

5-3.19 Les honoraires et les dépenses des membres du comité sont à la charge de ceux qu'ils représentent.

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

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

5-3.21 Tout contrat de groupe, en vertu des paragraphes a) et b) de la clause 5-3.20, est émis au nom de la Centrale et l'assureur doit en fournir une copie à la Fédération et au Ministère. Copie de tout document d'ordre général destiné à la commission ou à la Centrale doit être transmise par l'assureur à la Fédération et au Ministère. L'assureur doit également transmettre à la Fédération et au Ministère copie du rapport annuel d'expérience.

RÉGIME 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 \$).

5-3.23 Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 p. cent) pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

III. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

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

5-3.25 La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

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

Telle contribution de la commission s'applique à compter du 1er juillet 1983. Pour l'année 1982-83, la clause 5-3.24 de la convention antérieure s'applique.

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

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

5-3.28 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personnes à charge.

5-3.28 (suite)

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

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

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

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

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

IV. ASSURANCE-SALAIRE

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

5-3.31 (suite)

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

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

5-3.32

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

La commission ne peut congédier un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance-salaire par application des clauses 5-3.31 ou 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement.

5-3.33

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

5-3.33 (suite)

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

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

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

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

- 5-3.34 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé.
- 5-3.35 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à la commission.
- 5-3.36 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.37.

5-3.37

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

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

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

5-3.38

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

5-3.39

- a) Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1983, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de un deux cent soixantièmes ($1/260$) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantièmes ($1/260$) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.
- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un employé qui n'est pas réaffecté conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

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

5-3.39 (suite)

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

5-3.40

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

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

5-3.41

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

5-3.42

Les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1983 demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité détermine les prestations et la durée des prestations auxquelles l'employé peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.31 de la présente convention. Les employés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1983 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.43

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

5-3.44

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

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

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

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

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

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

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

ACCIDENTS DE TRAVAIL

5-3.48 Dans le cas d'un accident de travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents de travail, l'employé bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.24. Pendant cette période et jusqu'à ce que la commission de la santé et de la sécurité du travail décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance-maladie. Pendant cette période, il bénéficie également de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP ou RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

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

5-3.50 Dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des prestations avant la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.31 s'applique si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

Par contre, tel employé qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 5-3.31, le régime d'assurance-salaire prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

5-3.51 Sous réserve de la clause 5-3.49, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission scolaire le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

5-3.52 L'employé ne subit aucune réduction de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 5-3.53.

- 5-3.53. Tout employé, de retour au travail suite à une absence pour accident de travail, de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques, l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement et sans perte des primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.
- 5-3.54 Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ainsi que les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident de travail ne sont pas à la charge de l'employé.
- 5-3.55 L'accidenté a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la commission. Cependant, en tout temps l'employé a droit au médecin de son choix.
- 5-3.56 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement.
- 5-4.00 **DROITS PARENTAUX**
- SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**
- 5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.
- 5-4.03 La commission ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 5-4.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.09 **Cas admissibles à l'assurance-chômage**

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

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

5-4.09

(suite)

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

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

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

5-4.09 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ou

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

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

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

5-4.10 (suite)

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;
ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

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

5-4.11

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de versement de la paie des employés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:
 - la Commission des droits de la personne
 - les Commissions de formation professionnelle
 - la Commission des services juridiques
 - les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
 - l'Office de la construction du Québec
 - les Corporations d'aide juridique
 - l'Office franco-québécois pour la jeunesse
 - la Régie des installations olympiques
 - la Société des loteries et courses du Québec
 - la Société des traversiers du Québec

5-4.11 (suite)

- d) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.14 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

5-4.18 A) (suite)

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

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

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

5-4.18 B) Autres congés spéciaux

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

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

5-4.19

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

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

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.21 (suite)

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

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

5-4.22

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

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

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

5-4.23

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

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

5-4.24

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

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

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

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

5-4.24 (suite)

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

5-4.25

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

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

5-4.26

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

5-4.27

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

5-4.28

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

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

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.29

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

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

5-5.02 L'employé régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, à un conseil de bande indien, ou à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute période plus courte située entre ces deux (2) évènements.

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

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

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

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

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

5-6.00 VACANCES

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

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

5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas six (6) mois par année financière ni dans le cas d'accident de travail.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède six (6) mois par année financière, l'excédent de tels six (6) mois ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphe de la présente clause, il ne peut être compté plus de six (6) mois de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année financière.

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

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

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

- a) Après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle tout employé concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; telle période de cessation totale ou partielle des activités peut être distincte et différente pour chacune des communautés criees et pour Val d'Or. 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;

5-6.05 (suite)

Malgré les dispositions du paragraphe précédent et à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat, si la période de cessation totale ou partielle des activités se situe dans une communauté crie durant la période de la chasse à l'oie, un employé affecté par cette fermeture, peut demander d'être exempté de l'obligation de prendre ses vacances ou une partie de ses vacances durant cette période. Dans un tel cas, la commission assigne, durant cette période, à l'employé concerné, des tâches en relations avec ses qualifications.

- b) les employés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, département ou école, s'il y a lieu. Le choix des employés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du service; il est convenu que la commission ne pourra refuser un projet de vacances en vertu du présent alinéa aux fins d'inciter ou de forcer un employé à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'oie;
- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée;
- d) les vacances des employés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août et durant la période de poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris, telle la chasse à l'oie; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec la commission.

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

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

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

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

5-6.10

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

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

5-6.11

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

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

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

- 5-6.12 L'employé absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.
- 5-6.13 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 signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, à développer les habiletés et à modifier les habitudes de travail d'un employé, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- 5-7.03 Le perfectionnement des employés est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés.
- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de perfectionnement; tel comité est composé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée. Il est convenu qu'un seul tel comité peut être formé conformément aux dispositions qui précèdent, pour l'ensemble des unités d'accréditation des employés de soutien de la commission.
- 5-7.05 La commission élabore ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement.
- 5-7.06 Lorsque la commission demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes établies par la commission, sur présentation d'un attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.07 Lorsque, suite à une demande d'un employé, la commission autorise celui-ci à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser ses frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08 L'employé qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

5-7.09 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:

- a) que ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
- c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.

5-7.10 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la présente convention et ce, à compter du 1er juillet 1983, un montant égal à vingt-quatre dollars (24 \$) par employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement. Dans le cas où plusieurs projets de perfectionnement répondent aux programmes de perfectionnement, la priorité est accordée aux projets présentés par des bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois.

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

Pour l'année financière 1982-83, la clause 5-7.08 de la convention antérieure s'applique.

5-7.11 Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions ou, dans l'application de la clause 5-8.05, lors de l'exercice de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:

- a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
- c) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission;

5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à un employé, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant qu'employé, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de l'employé. Dans le cas où l'employé détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne verse à l'employé que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un employé est appelé, lors de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers soins et/ou les premiers secours à un élève ou à un autre employé.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-9.01 La commission peut accorder à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-9.01 (suite)

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

En outre, la commission accorde à un employé régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs, si l'octroi d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'un employé en disponibilité, dans la mesure où cet employé en disponibilité, lors de sa mise en disponibilité, détenait un poste dans la localité* où est affecté l'employé qui demande le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.

Dans le cas du paragraphe précédent, le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) mois à l'avance. La demande doit préciser la date du retour au travail et, dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congés par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition. Le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel prend automatiquement fin si l'employé en disponibilité est réaffecté ou relocalisé dans un autre poste conformément à l'article 7-3.00; dans un tel cas, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel doit réintégrer ses fonctions au plus tard dans les trois (3) mois de la date de l'expédition par la commission d'un avis à cet effet à l'employé à sa dernière adresse connue, à défaut de quoi, il est présumé avoir démissionné.

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

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

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

* Au sens de l'article 7-3.00

- 5-9.04 A son retour, l'employé est réintégré dans le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.
- 5-9.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom dudit employé.
- 5-9.06 L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

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

- 6-1.01 Sous réserve de la lettre d'entente numéro I, tout employé, à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, reçoit, dans les soixante (60) jours de cette date, confirmation du classement qu'il détenait au 1er avril 1983. Cette confirmation est transmise par écrit.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

- 6-1.02 Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois du plan de classification.

- 6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

- 6-1.04 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions.

- 6-1.05 Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

- 6-1.06 L'employé, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention. Tant que tel employé exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier paragraphe de la clause 9-1.03 a), soumettre valablement tout grief et en cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, le cas échéant, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission.

- 6-1.07 En cas d'arbitrage selon la clause précédente, la clause 6-1.15 s'applique.

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

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

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

a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 6-1.06;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public ou parapublic.

6-1.10 Suite à l'application de la clause 6-1.08 ou suite à la création d'une nouvelle classe selon la clause 6-1.11 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (30) jours de telle décision, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause 6-2.13 s'appliquent si le classement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.

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 modifications d'attributions ou qualifications

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

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

Arbitrage

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

- Jean-Paul Deschênes
- Pierre N. Dufresne
- Emile Moalli

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

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

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

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

A l'embauchage

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

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

Avancement d'échelon

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

6-2.06 (suite)

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-2.07, 6-2.08, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6-2.13

(suite)

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

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

- ii) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

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

6-3.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

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

6-4.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-4.01 Règle générale

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

6-4.01 (suite)

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

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

*

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

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

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

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

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

6-5.00 ÉPOQUE DE MAJORATION

6-5.01 La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

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

6-6.00 EMPLOYÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

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

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

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

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

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

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

6-7.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux 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 automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisir et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- 6-7.07 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si l'employé se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission d'un lieu de travail à un autre dans la localité* où il est affecté. Quant aux déplacements de l'employé en dehors de la localité* où il est affecté, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-8.00 PRIMES

6-8.01 Primes de responsabilité

a) Prime de chef d'équipe

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

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

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

b) Prime de responsabilité additionnelle

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

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

* Au sens de l'article 7-3.00

6-8.01 (suite)

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

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

c) Prime de soudeur en tuyauterie

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

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

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

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

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

e) Ajustement des primes de responsabilité

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

6-8.02 Autres primes

Prime de soir et prime de nuit

Prime de soir

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

6-8.02 (suite)

Prime de nuit

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

6-8.03 Vérification des fournaises

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

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

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

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

6-9.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

6-9.01 Définitions

Aux fins de cet article, on entend par:

1- Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 5-3.02 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

6-9.01 (suite)

Point de départ

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

2- Secteur I

Mistassini, Poste-de-la-Baleine, Chisasibi, Waswanipi.

Secteur II

Wemindji, Eastmain, Fort Rupert, Nemaska.

Niveau des primes

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

	<u>Avec dépendant(s)</u>	<u>Sans dépendant</u>
Secteur I	7 071 \$	4 420 \$
Secteur II	9 195 \$	5 216 \$

6-9.03 L'employé à temps partiel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail d'un employé détenant un poste à temps plein.

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 l'un ou l'autre des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 par rapport à une année.

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

Autres bénéficiaires

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

6-9.05 (suite)

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la commission, s'il y a lieu;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'annexe V.

6-9.06

Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions du paragraphe b) et c) 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, du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors de la mise à pied par la commission du point d'affectation au point de départ; lors du rappel par la commission de l'employé qui avait été mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, du point de départ au lieu d'affectation;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé, d'un point d'affectation à un autre point d'affectation;
- d) lors du bris de contrat ou lors de la démission de l'employé, du point d'affectation au point de départ;
- e) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études, du point d'affectation au lieu d'études au Québec; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-9.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants: soit le coût réel à partir du domicile, soit ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.

6-9.07 (suite)

Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 6-9.05 et de la clause 6-9.08, la commission paie à l'avance au transporteur, les coûts de transport de l'employé déplacé et de ses dépendants ainsi que les coûts de transport de ses bagages.

Aux fins d'application du paragraphe c) de la présente clause, les frais sont également payés à un employé non couvert par le préambule de la clause 6-9.05.

La clause 6-9.08 s'applique également à un employé affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il a été recruté.

6-9.08 Sorties

Le fait que son conjoint soit employé du secteur public ou parapublic ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à sa convention collective.

La commission assume pour l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents à trois (3) sorties par année, pour l'employé et ses dépendants jusqu'au point de départ à l'embauche, à moins qu'il ne convienne avec la commission d'un arrangement différent.

Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause visent le déplacement aller-retour du point d'affectation jusqu'au point de départ.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants:

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

Dans tout les cas, les frais assumés par la commission le sont sur présentation de pièces justificatives par l'employé.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'employé régulier mis à pied pour surplus de personnel, qui est engagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

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 prévue à la clause 6-9.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur. Telles dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la commission.

6-9.10 **Décès**

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

6-9.11 **Transport de nourriture**

L'employé qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans l'une ou l'autre des localités de la commission à l'exclusion de Mistassini, Waswanipi et Val d'Or, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

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

Ce transport s'effectue soit par transport routier, soit par colis postal étant entendu que l'employé a le choix du point d'approvisionnement mais que la commission n'a l'obligation de rembourser dans le cas du transport routier, que l'équivalent du coût du transport routier à partir de Val d'Or.

Logement

6-9.12 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'employé, au moment de l'embauche, sont maintenues.

A compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et jusqu'au 31 décembre 1983, les loyers chargés aux employés sont ceux déterminés ci-après et sont applicables indépendamment du nombre d'employés qui y habitent. Ainsi, si deux (2) employés partagent le même logement, le taux chargé à chacun d'eux est égal à la moitié du taux ci-après prévu.

Les taux ci-après prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas d'un employé qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux ne sont pas appliqués pour la durée de ses vacances.

Coûts des loyers applicables sur chaque versement de paie

Un logement comprenant une (1) chambre à coucher: 50 \$/paie
Un logement comprenant deux (2) chambres à coucher: 65 \$/paie
Un logement comprenant trois (3) chambres à coucher: 80 \$/paie
Un logement comprenant quatre (4) chambres à coucher: 95 \$/paie

Pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984, le prix du loyer est majoré de vingt (20) p. cent.

6-9.12 (suite)

Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, le prix du loyer résultant de l'application du paragraphe précédent est majoré de vingt (20) p. cent.

6-9.13 Dispositions diverses

Aux fins d'application du paragraphe c) de la clause 6-9.07, l'employé a droit au remboursement du coût du transport de sa motoneige ou de sa motocyclette et ce, sur présentation de pièces justificatives.

Le transport se fait selon le moyen convenu entre la commission et le syndicat

6-9.14 L'employé bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kg par personne, une (1) seule fois par année (aller-retour), lors d'une des sorties prévues à la clause 6-9.08.

6-10.00 LOCATION ET PRÊTS DE SALLES

6-10.01 Lorsque la commission décide de confier des travaux à ses employés, en relation avec la location et prêt de salles, celui à qui la commission demande de s'en occuper en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demi (1,5) le temps effectivement travaillé à cette location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail. Tel congé se prend à un moment qui convient à l'employé et au supérieur immédiat.

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. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée, dans la mesure du possible, avant midi le jour ouvrable précédent.

6-11.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:

- a) le nom de la commission;
- b) les nom et prénom de l'employé;
- c) l'identification de l'emploi;
- d) le nombre d'heures payées au taux normal;
- e) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;

6-11.02 (suite)

- f) le traitement brut et le traitement net;
- g) les primes;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues pour fins d'impôts;
- j) les cotisations au fonds de pension, s'il y a lieu;
- k) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-chômage;
- m) la période concernée;
- n) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- o) le cumulatif des gains et déduction.

6-11.03 Les parties peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-11.01. La commission et un employé peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-11.01, tel le virement bancaire.

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 lesquelles peuvent prévoir une retenue à même la paie de l'employé. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un employé ne se voit jamais déduire plus de dix pour cent (10 p. cent) de son traitement brut par paie.

6-11.05 Dans le cas où, suite à une erreur imputable à la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un employé à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de l'employé concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-11.06 La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

La commission remet ou expédie à l'employé, dans les trente (30) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.

6-11.07 La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

6-11.08

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

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

7-1.00 POSTES VACANTS

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

7-1.02 La commission peut assigner à d'autres employés la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli ou modifié. Une telle assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive. Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour un employé, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ces cas, la clause 6-1.03 s'applique.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.06. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.03 I Poste à temps partiel

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

II Poste à temps plein

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

a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi:

- les employés réguliers permanents en disponibilité, et
- les personnes du personnel de soutien à son emploi qui sont en disponibilité en vertu ou au sens de la convention collective qui les régit ou en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail, et,

7-1.03 (suite)

- les employés réguliers permanents et les personnes du personnel de soutien à son emploi qui bénéficient d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu du dernier alinéa du paragraphe B) de la clause 7-3.13 ou, selon le cas, en vertu d'une disposition similaire de la convention collective ou du document régissant leurs conditions de travail,

à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Si plus d'un tel employé ou d'une telle personne possèdent ces qualifications et répondent à ces autres exigences, la commission comble le poste:

- premièrement en y affectant tel employé ou telle personne qui, au moment de sa mise en disponibilité ou selon le cas, de sa réaffectation, détenait un poste dans la localité * où le poste à combler est situé, et ce par ordre d'ancienneté, ou,
- à défaut, en y affectant tel employé ou telle personne qui a le plus d'ancienneté.

A cette fin et malgré la clause 8-1.01, l'ancienneté d'une personne du personnel de soutien non couverte par la présente convention est celle déterminée par la convention collective qui la régit ou par le document régissant ses conditions de travail.

- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a),
- i) elle comble le poste en choisissant premièrement parmi les employés réguliers permanents qui ont demandé par écrit une mutation ou une rétrogradation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Telle demande écrite de mutation ou de rétrogradation peut être déposée auprès de la commission en tout temps par l'employé et doit indiquer la nature du poste et le lieu physique désirés. Si tel mouvement constitue une rétrogradation pour l'employé concerné, celui-ci bénéficie des dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15.
 - ii) deuxièmement, elle comble le poste en choisissant parmi:
 - les employés réguliers permanents en disponibilité et
 - les personnes du personnel de soutien à son emploi qui sont en disponibilité en vertu ou au sens de la convention collective qui les régit ou en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail,

* Au sens de l'article 7-3.00.

7-1.03 (suite)

à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Si plus d'un tel employé ou d'une telle personne possèdent ces qualifications et répondent à ces autres exigences, la commission comble le poste:

- premièrement en y affectant tel employé ou telle personne qui, au moment de sa mise en disponibilité, détenait un poste dans la localité* où le poste à combler est situé, et ce par ordre d'ancienneté, ou,
- à défaut, en y affectant tel employé ou telle personne qui a le plus d'ancienneté.

A cette fin et malgré la clause 8-1.01, l'ancienneté d'une personne du personnel de soutien non couverte par la présente convention est celle déterminée par la convention collective qui la régit ou par le document régissant ses conditions de travail.

Toutefois tel mouvement ne peut constituer une promotion. Si tel mouvement constitue une rétrogradation pour l'employé ou la personne, celui-ci ou celle-ci bénéficie alors des dispositions du dernier alinéa du paragraphe B) de la clause 7-3.13.

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission s'adresse à l'ensemble de ses employés régit par la présente convention et aux autres personnes du personnel de soutien à son emploi par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de l'avis d'affichage est en même temps transmise au syndicat.

Dans ces cas, la commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui qui possède le plus d'ancienneté. A cette fin et malgré la clause 8-1.01, l'ancienneté d'une personne du personnel de soutien non couverte par la présente convention est celle déterminée par la convention collective qui la régit ou par le document régissant ses conditions de travail.

- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission peut s'adresser au bureau régional de placement lequel peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission scolaire pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion.
- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle peut combler le poste en choisissant, parmi son personnel de gérance en disponibilité, en vertu et au sens du document régissant ses conditions de travail, la personne qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

7-1.03

(suite)

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés réguliers mis à pied et qui sont inscrits sur les listes du bureau régional de placement en vertu du paragraphe g) de la clause 7-3.15 et qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle, selon l'ordre d'ancienneté, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), elle peut combler le poste en choisissant parmi les autres personnes à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens de la convention collective qui les régit ou en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle, pourvu que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), elle peut s'adresser au bureau régional de placement, lequel peut lui référer une personne en disponibilité du secteur de l'éducation, à la condition qu'elle possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par elle, pourvu que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), la commission choisit, parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et qui ont avisé par écrit la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai, celui qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;
- j) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe i), la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

7-1.04

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

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

7-1.04 (suite)

Aux fins de la présente clause, il ne sera pas exigé aux employés francophones ou anglophones couverts par le certificat d'accréditation le 02 avril 1983, d'avoir une connaissance d'usage de la langue crie pour combler un poste à la commission. De plus, il ne sera pas exigé aux employés de langue maternelle crie d'avoir une connaissance d'usage du français ou de l'anglais pour occuper un poste de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de services.

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

7-1.05 La clause 7-1.03 ne s'applique pas lorsque la commission décide de combler le poste à temps partiel ou à temps plein vacant par un bénéficiaire aux termes de la convention de la Baie James et du Nord Québécois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

7-1.06 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté.

7-1.07 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.08 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les employés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'ils détiennent.

7-1.09 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.10 L'employé régulier qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

7-1.10 (suite)

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

7-1.11

En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

L'employé promu à la commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de sa promotion.

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

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

7-1.12

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

7-1.13

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle peut, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'un ou de plusieurs de ses employés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi.

A défaut, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes. La commission peut également établir un système entre deux (2) ou plusieurs employés qui acceptent par lequel ces employés combleront le poste temporairement vacant à tour de rôle dans une même journée ou semaine.

7-1.14

Après consultation du syndicat et malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps réaffecter un employé d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur d'un même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois et dans la localité * où est régulièrement affecté l'employé concerné.

* Au sens de l'article 7-3.00.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

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

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

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie à son choix soit des dispositions de l'article 7-3.00 soit des dispositions du présent article. L'employé ne peut exercer un tel choix qu'une seule fois au moment où son poste devient à caractère cyclique ou saisonnier.

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

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria, excéder une période de onze (11) semaines.

Dans le cas du personnel de cafétéria, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder une période de vingt et une (21) semaines.

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

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

* Au sens de l'article 7-3.00

7-2.05 Sous réserve de l'article 7-3.00, il est convenu que l'employé reprend son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire, telle qu'établie à la clause 7-2.02.

7-2.06 En outre, un tel employé mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes:

- a) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle au cours de sa période de service actif;
- b) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-3.00 SÉCURITE D'EMPLOI

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

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

7-3.02 La commission peut assigner à d'autres employés, la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Une telle assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive.

7-3.03 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition.

7-3.04 L'employé régulier 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 ou qui est déplacé:

7-3.06

(suite)

- 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 ou de son déplacement; à cet égard, cet employé reçoit un préavis écrit d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
- 1- il doit choisir entre:
 - . soit, s'il existe dans sa localité un poste vacant dans sa classe d'emplois que la commission entend combler, être réaffecter audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;
 - . soit, déplacer dans sa localité l'employé qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois et ce dernier est mis à pied;
 - 2- à défaut, il est mis à pied à compter de la date de l'abolition de son poste; à cet égard, cet employé reçoit un préavis écrit d'au moins un (1) mois avant la date effective de sa mise à pied.
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent:
- 1- il doit choisir entre:
 - . soit, s'il existe dans sa localité un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois que la commission entend combler, être réaffecter audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
 - . soit, déplacer dans sa localité l'employé non permanent qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois;
 - 2- à défaut, il doit choisir entre:
 - . soit de déplacer dans sa localité l'employé permanent occupant un poste à temps plein, qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois dans sa localité;
 - . soit, s'il existe dans sa localité un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois que la commission entend combler, d'être réaffecté audit poste vacant et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
 - . soit de déplacer dans sa localité l'employé non permanent qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein d'une autre classe d'emplois;

7-3.06 (suite)

- 3- à défaut, s'il existe dans une autre localité un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois que la commission entend combler, il est réaffecté audit poste vacant, et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- 4- à défaut, il déplace l'employé occupant un poste à temps plein qui possède à la commission le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
- 5- à défaut, il est mis en disponibilité; à cet égard, cet employé reçoit un préavis écrit d'au moins un (1) mois avant la date effective de sa mise en disponibilité.

La commission met fin à l'emploi de l'employé régulier permanent qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer un autre employé dans le cadre des alinéas 1 et 2 du présent paragraphe c), et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste, ou, selon le cas, de son déplacement par un autre employé.

La commission procède à la mise à pied de l'employé régulier permanent qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer un autre employé dans le cadre des alinéas 3 et 4 du présent paragraphe c), et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste, ou, selon le cas, de son déplacement par un autre employé. Cependant, dans un tel cas, l'employé bénéficie alors d'une prime de séparation équivalente à deux (2) mois de traitement par année de service complète au moment de l'abolition de son poste. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé au moment de l'abolition de son poste.

7-3.07 Dans tous les cas, aux fins d'application de la clause 7-3.06, l'employé concerné doit remplir, outre les exigences requises par le plan de classification, les exigences particulières du poste déterminées par la commission.

7-3.08 Dans le cadre du déplacement effectué conformément aux alinéas 1 et 2 du paragraphe c) de la clause 7-3.06, si l'employé régulier permanent qui déplace ne répond pas aux exigences requises par le plan de classification ou ne remplit pas les exigences particulières du poste de l'employé le moins ancien de la classe d'emplois de la localité où s'effectue le déplacement, il doit alors déplacer l'employé le moins ancien de cette localité dans la classe d'emplois où s'effectue le déplacement et qui détient un poste pour lequel il répond aux exigences requises par le plan de classification et pour lequel il remplit les exigences particulières.

7-3.09 De même dans le cadre du déplacement effectué conformément à l'alinéa 4) du paragraphe c) de la clause 7-3.06, si l'employé régulier permanent qui déplace ne remplit pas les exigences particulières du poste de l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois à la commission, il doit alors déplacer l'employé non permanent le moins ancien de sa classe d'emplois à la commission qui détient un poste pour lequel il répond aux exigences particulières.

7-3.10 Un employé ne peut, par application des clauses 7-3.06 à 7-3.09, en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

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

7-3.11 Aux seules fins d'application des clauses 7-3.06 à 7-3.09, l'employé permanent est réputé posséder plus d'ancienneté que l'employé non permanent. De même, aux fins d'application desdites clauses 7-3.06 à 7-3.09, l'employé bénéficiaire de la convention de la Baie James et du Nord Québécois, est réputé posséder plus d'ancienneté que l'employé non bénéficiaire de la convention de la Baie James et du Nord Québécois.

7-3.12 Seul un employé détenant un poste au sens de la clause 1-2.22 peut être déplacé par application des clauses 7-3.06 à 7-3.09.

7-3.13 A) En aucun cas l'application des dispositions des clauses 7-3.06 à 7-3.09 ne peut entraîner de promotion.

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

Il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

7-3.13 (suite)

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.06, le mouvement d'un employé régulier permanent constitue une rétrogradation, ledit employé bénéficie de la clause 6-2.15 concernant la rétrogradation involontaire. Dans un tel cas, l'employé régulier permanent bénéficie également d'un droit de retour à un poste vacant que la commission décide de combler dans la classe d'emplois du poste que détenait l'employé au moment de son mouvement effectué dans le cadre de la clause 7-3.06. Tel droit de retour s'exerce selon la mécanique prévue au paragraphe a) de la clause 7-1.03. Advenant le refus d'un employé d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour ci-décrié, il perd alors tous les bénéfices du présent paragraphe B) et les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 lui sont applicables.

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

A) Prêretraite

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

- 1- ce congé de prêretraite 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 prêretraite 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 ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- 4- à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- 5- ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité.

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.

7-3.14

(suite)

La commission peut également accorder une prime de séparation à un employé régulier permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. La commission accorde une telle prime à un employé régulier permanent mis en disponibilité qui refuse un poste qui lui est offert conformément au paragraphe a) de la clause 7-3.15 si tel poste est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail et du domicile de l'employé au moment de sa mise en disponibilité. Dans ces cas, l'employé concerné perd sa permanence.

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

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

C) Transfert de la permanence

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

D) Prime de relocalisation volontaire

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

* Au sens de l'article 7-3.00.

** De même, la commission reconnaît le statut de l'employé, la permanence, l'ancienneté (et ce malgré l'article 8-1.00), la banque de congés-maladie non monnayable, l'échelon de traitement et la date d'avancement d'échelon d'un employé de soutien d'une autre commission du secteur de l'éducation qui est référé à la commission selon des dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention collective qui régit cet employé.

7-3.14 (suite)

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

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

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

7-3.15

Droits et obligations de l'employé

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

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

- b) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- c) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- d) Lorsque l'employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission ou chez un autre employeur du secteur de l'éducation en vertu de la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- e) Lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-maladie non monnayables, son échelon et sa date d'avancement d'échelon.
- f) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la commission lui assigne, et qu'il est capable d'accomplir, indépendamment du certificat d'accréditation, de la classe d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cet employé à la date de sa mise en disponibilité.

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

7-3.15

(suite)

- g) L'employé régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de dix (10) jours de telle offre écrite d'engagement. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'engagement, son nom est rayé des listes du bureau régional de placement.
- h) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- i) L'employé relocalisé par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de l'employeur du secteur de l'éducation qui l'embauche, du remboursement de ses frais de déménagement selon la politique établie par la commission dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, un tel employé relocalisé par suite de l'application du paragraphe a) de la présente clause et qui doit déménager de ce fait ou un employé visé par le paragraphe D) de la clause 7-3.14, a droit à:
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- j) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur de l'éducation lorsque le bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est réputé avoir démissionné.

7-3.16

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

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, le territoire municipal de Val d'Or et les communautés de Poste-de-la-Baleine, Chisasibi, Wemindji, Rupert House, Eastmain, Waswanipi, Nemaska et Mistassini constituent chacune une "localité".

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.17 Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps plein qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle peut adresser une demande au bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

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

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

7-3.18 Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la Loi sur l'instruction publique, l'employé régulier ou l'employé régulier permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

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.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

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

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

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

7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

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

7-6.00 REMPLACEMENT

7-6.01 Nonobstant les dispositions prévues au présent chapitre, la commission peut mettre en disponibilité un employé non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui a sa permanence, ou mettre à pied un employé non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui n'a pas sa permanence, si un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission est engagé par la commission pour remplir le poste détenu par ledit employé non bénéficiaire aux termes de la convention de la Baie James et du Nord Québécois.

Lorsque la commission procède au remplacement d'un employé non bénéficiaire aux termes de la convention de la Baie James et du Nord Québécois dans une localité* déterminée par la commission, et ce conformément à l'alinéa qui précède, l'employé ainsi remplacé est l'employé non-bénéficiaire aux termes de la convention de la Baie James et du Nord Québécois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité* parmi les employés non-bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord Québécois de cette localité* et de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

Toutefois, un tel remplacement d'un employé non-bénéficiaire, aux termes de la convention de la Baie James et du Nord Québécois, ne peut s'effectuer dans une localité* où il existe un poste vacant à temps plein de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

7-6.02 L'employé non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui n'a pas sa permanence et qui est remplacé par un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 7-3.06 et, selon le cas, des clauses 7-3.07, 7-3.10, 7-3.11, 7-3.12, du paragraphe A) de la clause 7-3.13 et de la clause 7-3.16 comme si son poste avait été aboli.

L'employé régulier non permanent et mis à pied dans le cadre d'un remplacement effectué conformément au présent article voit son nom inscrit sur la liste du bureau régional de placement et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes:

1. La date où il accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation.
2. La date anniversaire de la 3e année qui suit sa mise à pied.

* Au sens de l'article 7-3.00

7-6.03 L'employé non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui a sa permanence et qui est remplacé par un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.06 et des clauses 7-3.07 à 7-3.16, comme si son poste avait été aboli.

7-6.04 Les dispositions de la clause 7-3.15 s'appliquent à un employé mis en disponibilité suite à un remplacement effectué conformément au présent article. Cependant, aux fins de l'application du paragraphe a) de la clause 7-3.15 et pour l'employé régulier permanent et mis en disponibilité en vertu du présent article et qui est régulièrement affecté à Val D'Or au moment de sa mise en disponibilité, l'obligation d'accepter un poste n'existe toutefois que:

- i) dans le cas où le poste est offert par la commission et se situe sur son territoire juridictionnel ou à Val D'Or; ou,
- ii) dans les autres cas, si le poste offert se situe sur le territoire juridictionnel des commissions suivantes: commission scolaire Val D'Or, commission scolaire régionale La Vérendrye, commission scolaire d'Amos, commission scolaire Rouyn-Noranda, commission scolaire Malartic et commission scolaire Barraute-Senneterre.

7-7.00 DÉMÉNAGEMENT

7-7.01 Advenant le déménagement d'un service, d'une partie d'un service ou de plusieurs des services de la commission de Val d'Or à l'une des communautés crie, la procédure prévue au présent article s'appliquera.

7-7.02 La commission devra aviser par écrit le syndicat et les employés concernés, au moins cinq (5) mois avant la date prévue du déménagement, de son intention de déménager l'un, une partie ou plusieurs de ses services de Val D'Or à l'une des communautés crie. L'avis au syndicat devra indiquer les noms des employés visés par le déménagement.

A la demande du syndicat ou des employés concernés et suite aux avis prévus à l'alinéa précédent, la commission organise une session avec les employés concernés afin de les informer des termes et modalités du déménagement.

7-7.03 Les employés visés par un tel déménagement tel que prévu au présent article sont, à la date dudit déménagement, réaffectés aux mêmes classes d'emplois dans la communauté crie où leur service déménage. L'employé visé bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'article 1, au 2e alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe IV, aux conditions y mentionnées de même qu'à l'application des dispositions des clauses 6-9.05 à 6-9.07.

7-7.04 L'employé régulier permanent qui est réaffecté à une communauté crie conformément à la clause 7-7.03 et qui dans les douze (12) premiers mois qui suivent cette réaffectation est de nouveau réaffecté par la commission dans une autre communauté crie et qui refuse cette nouvelle réaffectation met ainsi fin à son emploi et bénéficie alors de la prime de séparation la plus avantageuse suivante:

a) soit la prime prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.14;

ou

b) soit une prime qui peut atteindre jusqu'à un maximum de douze (12) mois de traitement et qui est calculée de la façon suivante:

i) un résultat équivalent à douze (12) fois le traitement mensuel que recevait l'employé lors de son dernier mois de travail précédant son départ de la commission;

ii) ce résultat calculé conformément à l'alinéa i) est réduit d'un montant équivalent au traitement que l'employé a reçu durant la période de temps pendant laquelle il a effectivement travaillé dans la communauté crie où il a été réaffecté conformément à la clause 7-7.03.

7-7.05 L'employé qui ne désire pas être réaffecté conformément à la clause 7-7.03 doit aviser par écrit la commission à cet effet au moins quatre (4) mois avant la date prévue du déménagement telle qu'indiquée dans l'avis remis au syndicat conformément à la clause 7-7.02. A défaut d'ainsi aviser la commission, l'employé est réaffecté conformément à la clause 7-7.03.

7-7.06 L'employé qui ne désire pas être ainsi réaffecté et qui en avise la commission conformément à la clause 7-7.05, bénéficie des dispositions suivantes:

a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date effective du déménagement de son service;

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

1. s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois à Val d'Or que la commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, il est réaffecté audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;

2. à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois à Val d'Or, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, et ce dernier est mis à pied;

3. à défaut, il est mis à pied à compter de la date effective du déménagement de son service.

7-7.06

(suite)

Les clauses 7-3.07, 7-3.10, 7-3.11, 7-3.12 et le paragraphe A) de la clause 7-3.13 s'appliquent mutatis mutandis au présent paragraphe b).

L'employé régulier non permanent ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par la commission à Val D'Or ou par un autre employeur du secteur de l'éducation et ce, dans un délai de dix (10) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes des bureaux régionaux de placement.

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

1. s'il existe un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois à Val d'Or que la commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, il est réaffecté audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;

2. à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois à Val d'Or, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas;

3. à défaut pour l'employé de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, il est mis à pied à compter de la date effective du déménagement de son service et bénéficie alors:

A) d'une prime de séparation équivalente à deux (2) mois de traitement par année de service complète au moment où son service déménage effectivement. 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 au moment du déménagement de son service;

* La prime est limitée à un maximum de douze (12) mois de traitement pour l'employé dont le lieu de travail est Val d'Or et qui a acquis sa permanence au 11 septembre 1981.

7-7.06 (suite)

- B) et est inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement; tant qu'il demeure inscrit, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par la commission à Val d'Or ou par un autre employeur du secteur de l'éducation si le poste se situe à Val d'Or ou dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de Val d'Or et ce, dans un délai de dix (10) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes des bureaux de placement.

Les clauses 7-3.07, 7-3.08, 7-3.10, 7-3.11, 7-3.12 et 7-3.13 s'appliquent mutatis mutandis au présent paragraphe c).

7-7.07 L'employé déplacé dans le cadre du paragraphe c) de la clause 7-7.06 bénéficie des dispositions de cette clause 7-7.06 comme si son service déménageait.

7-7.08 La commission s'engage à assurer l'accueil dans les communautés cibles de l'employé qui déménage subséquemment à l'application du présent article.

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 prévues au plan de classification, correspond à sa période d'emploi à la commission.

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

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

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

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

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la présente convention;
- b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'invalidité ou d'accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.04 Un employé régulier perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à la clause 8-1.03 b);
- c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.05 La commission reconnaît à tout employé à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 1er avril 1983 par application de l'article 8-1.00 de la convention antérieure.

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté de chaque employé telle que reconnue au paragraphe précédent.

8-1.06 La commission transmet ladite liste à chaque employé.

8-1.07 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.08 La liste d'ancienneté affichée devient officielle soixante (60) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste.

8-1.09 Au plus tard le 31 août de chaque année; à compter de l'année 1984, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin de la même année et copie est transmise au syndicat.

- 8-1.10 Les dispositions prévues aux clauses 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet copie au syndicat.
- 8-1.12 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01 **Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 **Catégorie des emplois de soutien manuel**
- La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes.
- 8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.06 et 8-2.07. 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 l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.
- 8-2.05 L'employé a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.06 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

8-2.07 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

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

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

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

8-2.08 La commission et le syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les employés, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, en autant que cette répartition n'implique pas une réduction du nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Telle répartition de l'horaire régulier de travail peut être distinct et différent pour chacune des communautés Cries et pour Val D'or.

8-2.09 Dans le cas où une convention antérieure ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1982-83 aurait permis ou permet aux employés de bénéficier d'une (1) semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail réduit à une certaine période, telle l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

- 8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau ou école ou division territoriale.
- 8-3.04 Le temps supplémentaire effectué par un employé est rémunéré selon les taux suivants:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
 - b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
 - c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.
- 8-3.05 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail en temps supplémentaire lorsqu'il en est requis si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois dans la localité* qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- 8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple, ou il est rémunéré au taux de temps supplémentaire prévu à la clause 8-3.04 pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.07 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum de un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.
- 8-3.08 Malgré la clause 8-3.07 qui précède, l'employé qui le désire pourrait bénéficier en paiement du temps supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente (taux de surtemps). Cette possibilité est sujette à l'approbation du supérieur immédiat et le congé doit se prendre dans un délai raisonnable.

* Au sens de l'article 7-3.00

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

8-4.02 Sauf dans les cas de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé concerné. Au cours de cette rencontre, la commission indique à l'employé et au syndicat les motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre 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 également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

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

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

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

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

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

8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette suspension, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention.

- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de l'employé, que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 8-4.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.
- 8-5.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de santé et sécurité adéquates.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement à l'employé tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port.

8-6.02 Les uniformes, vêtements spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.

8-6.03 L'entretien des uniformes, vêtements spéciaux et chaussures de sécurité fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

a) 1ère étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

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

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

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

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé. Tel écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

9-1.03 (suite)

b) 2ième étape

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

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

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

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

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

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

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

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

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-1.03 a), donner un avis écrit à cet effet au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Tel avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé.

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

9-2.01 (suite)

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

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

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

9-2.02

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

- Rodrigue Blouin, premier président,
- Jean Basin,
- Marc Boisvert,
- Michael Kane,
- Pole Cashman,
- Harvey Frumkin,
- Angers Larouche,
- Fernand Morin,
- Jean Rioux,
- André Sylvestre,
- Jacques Sylvestre,
- Louis de B. Courtemanche,
- Michel Leblond,
- Gilles Laflamme.

Toute autre personne nommée par la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres et présidé par l'une des personnes ci-haut nommées, si lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, le représentant de la Centrale de l'enseignement du Québec, de la Fédération ou du Ministère indique son intention à cet effet au premier président et aux autres parties.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 1981-82, et soumis à l'arbitrage après la fin desdits effets à l'intérieur des délais prévus à la convention collective 1981-82, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de ladite convention. Il est de plus convenu que le premier président nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir comme premier président pour les griefs soumis dans le cadre du paragraphe précédent.

9-2.03 Le tribunal d'arbitrage de trois (3) membres à qui est référé un grief est formé d'un président, d'un arbitre syndical nommé par la Centrale de l'enseignement du Québec et d'un arbitre patronal nommé conjointement par la Fédération et le Ministère.

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

9-2.04 Dès sa nomination, le premier président, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la présente convention.

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

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception de l'avis ou grief et d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale de l'enseignement du Québec, à la Fédération, au Ministère et à la commission.

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

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants des parties négociantes à l'échelle nationale;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un président ou un arbitre unique selon le cas;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) réfère tout grief devant un arbitre unique ou un tribunal de trois (3) membres conformément à la clause 9-2.02 ou à l'article 9-3.00.

Le greffe en avise les arbitres uniques, les personnes nommées sur les tribunaux de trois (3) membres, les parties concernées, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération et le Ministère. L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure d'arbitrage sommaire prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.

- 9-2.07 S'il y a lieu, dans les trente (30) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale de l'enseignement du Québec communique au greffe le nom d'un arbitre syndical de son choix et la Fédération et le Ministère le nom d'un arbitre patronal de leur choix.
- 9-2.08 Par la suite, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage de trois (3) membres fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffier le quel en avise les arbitres patronal et syndical, les parties concernées, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération et le Ministère. Le président fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les arbitres.
- 9-2.09 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.10 Si un arbitre patronal ou syndical n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office le jour de l'audition.
- 9-2.11 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps avant la fin des plaidoiries, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.14 Le président du tribunal d'arbitrage de trois (3) membres peut délibérer en l'absence d'un arbitre à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.15 a) Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

b) Le premier président ne peut confier un grief à un arbitre unique ou à un président qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

c) Le paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'un président qui a déposé dans ce même délai un projet de sentence pour fins de signature et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par un arbitre patronal ou syndical.

9-2.16 a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée par l'arbitre unique, ou lorsqu'il s'agit d'un tribunal de trois (3) membres par ceux qui y concourent.

Dans ce dernier cas, tout membre dissident sur la sentence ou partie de celle-ci peut faire un rapport distinct. La sentence du tribunal d'arbitrage est constituée d'une décision majoritaire ou unanime.

b) L'arbitre unique dépose l'original signé de la sentence au greffe. Le président d'un tribunal d'arbitrage de trois (3) membres fait de même. Le greffier, sous la responsabilité du président en cause ou du premier président se charge de recueillir la signature des deux autres membres du tribunal d'arbitrage.

c) Le greffe, sous la responsabilité du président ou de l'arbitre unique en cause, ou du premier président, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, à la Centrale de l'enseignement du Québec, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom du tribunal deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal d'arbitrage peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que le tribunal en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.18 Le tribunal d'arbitrage ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.

- 9-2.19 Subordonnement aux articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, tout grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils lui donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-2.20 Le tribunal d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 9-2.21 Le premier président choisit le greffier en chef.
- Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.
- 9-2.22 Les frais et honoraires des arbitres uniques ou des présidents et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.
- 9-2.23 Les arbitres patronaux et syndicaux sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par ceux qu'ils représentent.
- 9-2.24 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.
- S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par le sténographe au tribunal d'arbitrage, avant le début du délibéré.
- 9-2.25 Le président du tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause. A la demande d'une partie, l'arbitre unique ou le président du tribunal d'arbitrage peut assigner un témoin conformément au Code du travail.
- 9-3.00 **ARBITRAGE SOMMAIRE**
- 9-3.01 Est référé à l'arbitrage sommaire, aux termes du présent article, tout grief sur lequel la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour le référer à la procédure ci-après décrite:

9-3.01 (suite)

Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant telle entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être inclus dans la même missive que l'avis d'arbitrage, ledit avis conjoint doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage pour audition.

A défaut par la commission scolaire et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à l'arbitrage sommaire, la commission scolaire ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage pour audition.

9-3.02 Tout grief à l'égard duquel le syndicat et la commission n'ont pas exprimé leur intention de le référer à la présente procédure sommaire d'arbitrage, conformément à la clause 9-3.01, est référé à un tribunal d'arbitrage dans le cadre de l'article 9-2.00 de la présente convention collective.

9-3.03 Tout grief référé à l'arbitrage sommaire, conformément au présent article, est entendu par un arbitre unique dont le nom apparaît à la liste de la clause 9-2.02 de la présente convention collective.

9-3.04 L'arbitre unique à qui est référé un grief, conformément à la procédure prévue au présent article, doit entendre le grief de toute urgence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

9-3.05 L'arbitre unique doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

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

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

9-3.07 (suite)

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

9-4.00 MÉSÉSENTENTE

9-4.01 Toute mésésentente, telle que définie à la clause 1-2.16, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au comité de relations de travail prévu à l'article 4-1.00 de la présente convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS

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

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

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

Leur rémunération est établie comme suit:

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

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

10-1.02 Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés intéressés à travailler dans le cadre de ces cours, à soumettre leur candidature à l'autorité qu'elle désigne et ce, selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

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

10-1.03 La priorité est accordée aux employés, couverts par la présente convention, qui répondent aux exigences requises et qui devront effectuer le travail dans le cadre de l'éducation des adultes dans la localité* où ils sont normalement affectés.

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 dans la localité* et au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes dispensés dans leur localité*;
- ensuite, aux employés de la localité* qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes dispensés dans leur localité*;
- enfin, à un autre employé de la localité* où sont dispensés les cours et qui répondent aux exigences requises.

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

Malgré les dispositions de la présente clause, la commission peut utiliser en priorité un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours de l'éducation des adultes. Aucune rémunération additionnelle ne découle de l'application du présent paragraphe.

10-1.04 Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes et qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

* Au sens de l'article 7-3.00

10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué dans un délai maximum de un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires à cet effet.

10-1.06 Lorsqu'un employé est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions prévues à l'article 6-10.00 pour la location et prêt de salles s'appliquent.

10-1.07 L'article 3-6.00 s'applique à tout employé couvert par le présent article.

10-1.08 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-2.00 **POUR L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE, LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE ET L'EMPLOYÉ DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE.**

10-2.01 L'employé de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et l'employé dans un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission ne bénéficie des avantages de la présente convention que pour la méthode de calcul de la rémunération, établie ci-après, ainsi que de la clause 10-2.02.

1. dans le cas d'un surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée*, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente;
2. dans le cas du personnel de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente;

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

10-2.01 (suite)

3. dans le cas du personnel d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe I, ledit taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année financière précédente.

10-2.02

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

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

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

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

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-1.01 Le texte de la présente convention est imprimé ou photocopié aux frais du C.P.N.C.C.. Il en est de même du plan de classification. La partie syndicale négociante à l'échelle nationale a droit à un nombre suffisant d'exemplaires pour chacun des employés de la commission qu'elle représente.

11-1.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement fourni aux employés concernés.

11-2.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

11-2.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-3.01 Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention.

11-3.02 Le Ministère et la Fédération d'une part, et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale d'autre part, conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la présente convention.

Le CPNCC prépare un résumé en langue crie du texte officiel de la présente convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

11-4.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf pour la clause 6-2.06, les articles 6-3.00 et 6-8.00 et l'annexe I, lesquels ont effet rétroactif au 02 avril 1983. Elle se termine le 31 décembre 1985.

11-4.02 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la présente convention remplace toute convention antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-4.03 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à OUTREMONT
le 7 e jour du mois DE JUILLET 1983.

Camille Laurin M.D.

Dr Camille Laurin, Ministre
de l'Éducation

POUR LE COMITE PATRONAL DE
NEGOCIATION DES COMMISSIONS
POUR CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEI-
GNEMENT DU QUEBEC

Roger Carrette

Roger Carrette, président

Solange Pronovost

Solange Pronovost, Présidente
Fédération du personnel de soutien

George Noël Fortin

George Noël Fortin, vice-président

NEGOCIATEURS

Roger Lacasse

Roger Lacasse (MEQ)

Ghislain Bernard

Ghislain Bernard (FCSCQ)

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

POUR LE SYNDICAT

Billy Diamond

Billy Diamond, président

Diane Beaupré

Diane Beaupré, Vice-présidente AENQ

Allan Happyjack

Allan Happyjack, directeur général

Rita Gawley

Rita Gawley

Alain Gauthier

Alain Gauthier, négociateur

Hélène Guay

Hélène Guay

Robert Grimard

Robert Grimard, négociateur

Nellie Pachanos

Nellie Pachanos

Robert Mainville

Mé Robert Mainville, porte-parole
pour la partie patronale.

Claire Jomphe

Claire Jomphe, porte parole pour
pour la Centrale de l'enseigne-
ment du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO I

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

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 1985.

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce 7^e
e jour du mois DE JUILLET 1983.

par:

Robert Maricelle

par:

Clair Jomphe

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO II

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

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

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

Aux fins d'application du paragraphe précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention antérieure, et soumis à l'arbitrage après la fin desdits effets à l'intérieur des délais prévus et conformément à la convention antérieure, est réputé valablement soumis à l'arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce 7^{ce}
 e jour du mois DE JUILLET 1983.

par: Robert Maréchal par: Clair Jomphe

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO: III

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

OBJET: Comité paritaire des assurances.

Les parties signataires de la présente lettre d'entente conviennent que le comité paritaire prévu à la clause 5-3.09 est celui qui existe déjà à l'échelle provinciale pour la CEQ et que le comité paritaire formé en vertu de la convention antérieure transférera ses dossiers à ce nouveau comité paritaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce 2^o
DE JUILLET 1983.

par:

Robert Maréchal

par:

Chloé Jomphe

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO IV

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

Objet: Équipe volante

L'employé assigné à l'équipe volante de la commission et qui doit ainsi se déplacer de communauté crie en communauté crie et de Val d'Or auxdites communautés bénéficie, en lieu et place des bénéficiaires de l'article 6-7.00, d'une allocation de subsistance de trente dollars (30 \$) par jour pour chaque jour où l'employé concerné est effectivement assigné par la commission dans l'une des communautés cries.

La commission assure l'hébergement et le transport dudit employé dans les communautés cries pour la durée de son assignation par la commission dans l'une des communautés cries et elle en assume les coûts.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce 2^e
e jour du mois DE JUILLET 1983.

par:

Robert Merrill

par:

Clair Jomphe

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO V.

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

Les parties conviennent de soumettre, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, une demande ou requête conjointe aux instances appropriées prévues au Code du travail, aux fins de fusionner les deux accréditations de soutien à la commission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce 2^e
 e jour du mois DE JUILLET 1983.

par:

Robert Mirivelle

par:

Claira Jomphe

LETTRE D'ENTENTE NUMERO VI

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

La commission et le syndicat conviennent que les employés connus et désignés à titre de "hostel guardian", travaillant à Chisasibi et à l'emploi de la commission le 02 avril 1983, ne seront pas requis d'avoir la connaissance d'usage de l'anglais ou du français pour maintenir leur emploi à ce titre avec la commission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à OUTREMONT, ce
7^e e jour du mois de JULLET 1983.

par: Robert Marivelle par: Clair Jomphe

Québec, le 29 novembre 1982

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

Messieurs,

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

1. Rachat d'un congé sans solde

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

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

2. Congé de maternité

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

3. Désexualisation

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

4. Remise de contributions déjà remboursées

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

5. Indexation de certains bénéficiaires

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

6. Représentation à la C.A.R.R.

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

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

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

8. Modifications du régime

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

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

(signé) Yves Bérubé

ANNEXE I

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT

1- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

1-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

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

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

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

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

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	12,88
02	13,32
03	13,75
04	14,25
05	14,74
06	15,24
07	15,80
08	16,35
09	16,93

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

CLASSE Aide médical

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	8,23
02	8,50
03	8,77
04	9,05
05	9,35
06	9,69
07	9,99
08	10,32
09	10,67
10	11,00
11	11,40
12	11,82

CLASSE Appareteur

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	8,15
02	8,36
03	8,56
04	8,80
05	9,03
06	9,26
07	9,48

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Relieur
Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

10,68

CLASSES Surveillant d'élèves
Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01
02
03
04
05
06

8,23
8,47
8,72
8,95
9,22
9,48

11- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

- CLASSES - Acheteur
- Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Agent de bureau classe 11

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

8,04

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01

8,12

02

8,33

03

8,56

04

8,82

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01

9,34

02

9,68

03

9,99

04

10,32

05

10,67

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	8,12
02	8,33
03	8,55
04	8,77
05	9,02

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	8,96
02	9,27
03	9,58
04	9,92
05	10,24
06	10,60
07	10,95

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01	10,94
02	11,32
03	11,72
04	12,09
05	12,49
06	12,91
07	13,34

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Secrétaire d'école senior

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

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

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

\$

01
02
03
04

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

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

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

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

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

TAUX
83-04-02

\$

Plâtrier 10,83

Serrurier 10,83

Soudeur 11,28

Spécialiste en mécanique d'ajustage 11,46

Vitrier-monteur-mécanicien 10,83

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

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

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

CLASSE Responsable des services de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ECHOLON

TAUX
83-04-02

\$

1

8,23

2

8,47

3

8,72

4

8,95

5

9,22

6

9,48

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ECHOLON

TAUX
83-04-02

\$

8,04

ANNEXE II

Objet: Droits parentaux

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

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

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

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

ANNEXE III

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

Les parties reconnaissent que deux nouvelles classes d'emplois ont été créées:

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

L'attribution de l'une ou l'autre desdites classes est faite conformément à la clause 6-1.03 dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention.

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

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

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

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

Malgré la clause 6-1.14 de la présente convention, aucun grief ne peut être logé à l'encontre des taux de traitement prévus pour ces classes d'emplois.

ANNEXE IV

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

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

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

ANNEXE IV (suite)

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

Compensation pour le bail

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

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

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

ANNEXE IV (suite)

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

Frais de séjour et d'assignation

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

ANNEXE V

Aux fins du paragraphe d) de la clause 6-9.05, les parties conviennent que la commission assumera le coût de l'entreposage des meubles meublants de l'employé visé par cette clause selon les modalités suivantes:

- a) à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et l'employé, l'employé devra soumettre à la commission au moins trois (3) estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) l'employé devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de l'employé dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 et au plus tard à la date où l'employé n'est plus affecté dans un tel secteur;
- d) à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et l'employé, la commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez les parents ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce.

La présente annexe s'applique à compter du 1er septembre 1983.

REÇU

CENTRE DE DOCUMENTATION
DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

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