

S9



CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

d'une part,
le Comité patronal de
négociation de la com-
mission scolaire Kativik
(CPNCSK) et la commis-
sion scolaire Kativik

et d'autre part,
la Centrale de l'enseigne-
ment du Québec (CEQ)
et l'Association de
l'enseignement du Nou-
veau Québec pour le
compte des employés de
soutien accrédités de
Dorval de la commission
scolaire Kativik

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



* 0 6 1 8 *

1986-1988

S9



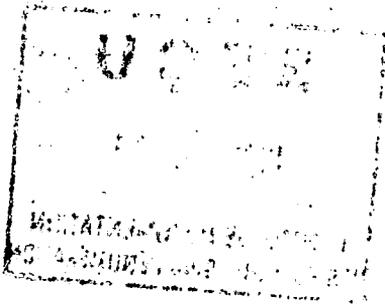
CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

d'une part,
le Comité patronal de
négociation de la com-
mission scolaire Kativik
(CPNCSK) et la commis-
sion scolaire Kativik

et d'autre part,
la Centrale de l'enseigne-
ment du Québec (CEQ)
et l'Association de
l'enseignement du Nou-
veau Québec pour le
compte des employés de
soutien accrédités de
Dorval de la commission
scolaire Kativik



1986-1988



Dépôt légal: 1er trimestre 1988
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-17364-3

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
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	6
1-5.00	Accès à l'égalité.....	7
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	8
2-2.00	Reconnaissance.....	11
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Représentation syndicale.....	12
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	13
3-3.00	Libérations syndicales.....	14
3-4.00	Affichage et distribution.....	15
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	16
3-6.00	Retenue syndicale.....	17
3-7.00	Régime syndical.....	17
3-8.00	Documentation.....	18
4-0.00	Comité de relations de travail	
4-1.00	Comité de relations du travail.....	19
4-2.00	Information.....	19

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	20
5-2.00	Jours chômés et payés.....	22
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	24
5-4.00	Droits parentaux.....	38
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	51
5-6.00	Vacances.....	51
5-7.00	Perfectionnement.....	56
5-8.00	Responsabilité civile.....	58
5-9.00	Congé sans traitement.....	59
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	61
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	64
6-3.00	Traitement.....	68
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement.....	69
6-5.00	Primes.....	70
6-6.00	Disparités régionales.....	72
6-7.00	Versement de la paie.....	80
7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Postes vacants.....	82
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	88
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	89
7-4.00	Incapacité partielle.....	100
7-5.00	Travail à forfait.....	101
7-6.00	Remplacement.....	101
7-7.00	Déménagement.....	102
7-8.00	Accident de travail et lésion professionnelle.....	105

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	111
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	114
8-3.00	Temps supplémentaire.....	115
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	117
8-5.00	Santé et sécurité.....	119
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	121
8-7.00	Règlementation des absences.....	121
8-8.00	Changements technologiques.....	122
9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage et médiation	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	123
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	125
9-3.00	Médiation.....	129
10-0.00	Dispositions particulières concernant certains salariés	
10-1.00	Pour le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	130
10-2.00	Pour le salarié de cafétéria et le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.....	133
10-3.00	Pour le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.....	134
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Impression de la convention.....	138
11-2.00	Annexes et lettres d'entente.....	138
11-3.00	Interprétation des textes.....	138
11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	138

Annexe numéro	I	Taux et échelles de traitement.....	141
Annexe numéro	II	Frais de déménagement dans le cadre de l'article 7-3.00.....	165
Annexe numéro	III	Salariés bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et assignés à Dorval.....	168
Annexe numéro	IV	Droits parentaux.....	171
Annexe numéro	V	Consultation du dossier personnel.....	172
Annexe numéro	VI	Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP.....	173
Annexe numéro	VII	Primes à l'exclusion des primes reliées aux disparités régionales.....	181
Annexe numéro	VIII	Reclassement d'umiujaq.....	182
Annexe numéro	IX	Congé sabbatique à traitement différé.....	183
Lettre d'entente no. 1		Griefs et arbitrage.....	187
Lettre d'entente no. 2		Droits parentaux.....	188
Lettre d'entente no. 3		Fiscalité en matière de bénéfices reliés aux disparités régionales.....	189
Lettre d'entente no. 4		Déplacements du salarié en dehors de la localité où il est affecté.....	190
Lettre d'entente no. 5		Etude de certaines relativités salariales.....	191
Lettre d'entente no. 6		Règles d'écriture.....	192
Lettre d'entente no. 7		193
Lettre d'entente no. 8		194

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 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

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

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 NATIONAL DE PLACEMENT

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

1-2.04 BUREAU REGIONAL 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.

1-2.05 CENTRALE

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

1-2.06 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.

1-2.07 CLASSEMENT

Attribution à un salarié d'une classe d'emplois et, s'il en est, d'un échelon dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.

- 1-2.08 **COMMISSION**
La commission scolaire Kativik.
- 1-2.09 **CONVENTION OU CONVENTION COLLECTIVE**
La présente convention.
- 1-2.10 **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 Cris 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.
- 1-2.11 **CPNCSK OU COMITÉ PATRONAL**
Le comité patronal de négociation de la commission scolaire Kativik, institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, chapitre 12).
- 1-2.12 **GRIEF**
Toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 1-2.13 **MÉCONTENTEMENT**
Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention, et autre qu'un différend au sens du Code du travail.
- 1-2.14 **MINISTÈRE**
Le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).
- 1-2.15 **MUTATION**
Mouvement d'un salarié 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.
- 1-2.16 **PARTIES NÉGOCIANTES**
a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation de la commission scolaire Kativik et la Commission scolaire Kativik.

1-2.16 (suite)

b) Partie syndicale: Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien (CEQ).

1-2.17 PÉRIODE D'ESSAI

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

Le salarié 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.

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe (f) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

1-2.18 PLAN DE CLASSIFICATION

Le plan de classification préparé par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et le Ministère pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel", édition du 10 avril 1987, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.19 POSTE

Affectation particulière d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne.

Sous réserve de l'article 7-3.00, tout salarié détient un poste à l'exception d'un salarié temporaire et des salariés visés par le chapitre 10-0.00 qui n'en détiennent pas.

1-2.20 POSTE A TEMPS PARTIEL

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

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

1-2.21 **PROMOTION**

Mouvement d'un salarié 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.

1-2.22 **REGIONS SCOLAIRES**

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

1-2.23 **RÉTROGRADATION**

Mouvement d'un salarié 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.

1-2.24 **SALARIE**

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

1-2.25 **SALARIE A L'ESSAI**

Le salarié embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17 pour devenir salarié régulier.

1-2.26 **SALARIE PERMANENT**

Le salarié régulier qui a terminé 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, et l'absence pour invalidité due à un accident de travail ou à une lésion professionnelle, tant que le salarié 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 1-2.32.

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

1-2.26 (suite)

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

1-2.27 SALARIÉ RÉGULIER

- a) le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17;
- b) le salarié qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut du salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.28 SALARIÉ TEMPORAIRE

- A) Le salarié 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.
- B) Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission peut embaucher un salarié à titre de salarié temporaire pour une période n'excédant pas neuf (9) mois pour les fins de travailler à la desserte maritime ou pour des projets spécifiques concernant l'amélioration, la rénovation, la réparation ou la construction d'immeubles ou d'équipements.
- C) Le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.29.

1-2.29 SALARIÉ REMPLAÇANT

Le salarié qui est embauché comme tel, pour remplacer un salarié absent pendant la durée de cette absence.

1-2.30 SECTEUR DE L'ÉDUCATION

L'ensemble des commissions scolaires et collèges tel que défini dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, chapitre 12).

1-2.31 SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

L'ensemble des commissions scolaires, collèges et établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, chapitre 12) de même qu'un organisme gouvernemental soumis à ladite loi et la fonction publique du Québec.

1-2.32 **SERVICE ACTIF**

Période de temps pendant laquelle le salarié 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.

1-2.33 **SYNDICAT**

Le syndicat lié par la convention.

1-2.34 **TRAITEMENT**

Le montant versé à un salarié conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16 et 7-3.18.

1-3.00 **RESPECT DES DROITS ET LIBERTES 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 salarié 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 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.

1-4.00 **HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL**

1-4.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

1-4.02 Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

1-4.03 Le salarié qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner le salarié, si celui-ci le désire.

- 1-4.04 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives à la rencontre prévue à la clause 1-4.03 et au grief qui peut faire suite doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et le syndicat, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de la rencontre prévue à la clause 1-4.03, du grief, ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.
- 1-4.05 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.
- 1-4.06 A défaut d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.
- 1-4.07 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.
- 1-5.00 **ACCES A L'EGALITE**
- 1-5.01 Si la commission décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité, autre qu'un programme visé à la clause 1-3.02, elle consulte le syndicat sur le contenu du programme, par le biais du comité de relations du travail.
- 1-5.02 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.01, la commission transmet au syndicat l'information qu'elle juge utile.
- 1-5.03 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 1-5.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.04.
- 1-5.05 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un programme visé à la clause 1-3.02.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR LE SALARIE A L'ESSAI

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

B) POUR LE SALARIE TEMPORAIRE

a) Le salarié temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16
 - 1-2.18, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.24, 1-2.28,
 - 1-2.29, 1-2.30, 1-2.31, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-2.00 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)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Primes
- 6-7.00 Versement de la paie
- 7-1.03 Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes

2-1.01 (suite)

10-1.00 Education des adultes
11-1.00 Impression de la convention
11-2.00 Annexes et lettres d'entente
11-3.00 Interprétation des textes
11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
Annexe I Taux et échelles de traitement

b) Le salarié temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants:

3-3.08 Libération lors d'une séance d'arbitrage
5-1.00 Congés spéciaux
5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 2 de la convention)
5-6.00 Vacances
7-8.00 Accident du travail et lésion professionnelle (Sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-8.03 et les clauses 7-8.14 à 7-8.24 inclusivement.

Annexe IV Droits parentaux

c) Le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) ou, selon le cas, au paragraphe B) de la clause 1-2.28 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre du paragraphe A) de cette clause, obtient le statut de salarié régulier.

d) La commission peut embaucher un salarié remplaçant pour remplacer un salarié absent pendant la durée de cette absence; le salarié remplaçant est licencié lorsque le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

e) Le fait que le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.

f) Lorsqu'un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50%) pour cent de telle période d'essai visée à la clause 1-2.17.

2-1.01 (suite)

g) Le salarié temporaire embauché selon le paragraphe B) de la clause 1-1.28 afin de travailler à la desserte maritime voit son nom inscrit sur une liste de rappel s'il est réembauché à ce titre à la desserte maritime dans les dix-huit (18) mois qui suivent le début de sa première période d'embauche et s'il a complété durant cette période au moins neuf (9) mois de service à titre d'employé temporaire à la desserte maritime. La commission accorde une priorité d'embauche aux salariés inscrits sur cette liste afin de combler ses besoins temporaires à la desserte maritime dans la mesure que les salariés visés répondent aux exigences et qualifications requises. Le nom d'un salarié est rayé de la liste s'il n'est pas ainsi réembauché dans les dix-huit (18) mois qui suivent son inscription sur la liste.

Aux fins de la convention, le "sea lift" comprend toutes tâches reliées à la desserte maritime annuelle de la commission auprès des communautés Inuit du Québec.

h) Les dispositions de la convention en ce qui concerne les primes s'appliquent aux salariés temporaires dans la mesure où les dispositions du paragraphe b) de la clause 2-1.01 de la convention antérieure leur donnaient le droit d'en bénéficier, le cas échéant.

i) Le salarié 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 B).

C) POUR LE SALARIÉ OCCUPANT UN POSTE A TEMPS PARTIEL

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

D) POUR LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

E) POUR LE SALARIÉ DE CAFETERIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

F) POUR LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention.

- 2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'un salarié de soutien en disponibilité ou d'une personne du personnel de soutien couvert ou non par la convention, 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 salarié régi par la convention.
- 2-1.03 L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'un salarié régulier.

2-2.00 **RECONNAISSANCE**

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

- 2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'éducation tels que déterminés à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, à la Loi sur l'instruction publique et aux règlements et résolutions de la commission.

- 2-2.03 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention, entre un salarié 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 conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

- 2-2.05 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention. En outre, la commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes le droit de décider de l'interprétation de la convention, telle décision n'étant applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.

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

Le CPNCSK, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération du personnel de soutien (CEQ) n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

3-1.01 Le syndicat peut désigner un (1) salarié par établissement de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir tout salarié du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et accompagner tel salarié 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 le salarié concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement.

3-1.03 La demande de libération prévue à la clause 3-1.02 doit indiquer la durée probable de l'absence du délégué et du salarié concerné.

3-1.04 Le syndicat peut aussi désigner, parmi les salariés, un substitut à chaque délégué syndical dont les fonctions, lorsqu'il remplace le délégué, sont celles du délégué syndical.

Représentant syndical

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

3-1.06 La fonction de représentant syndical consiste à assister un salarié lors de 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 salarié lors d'une telle rencontre ainsi qu'à représenter les salariés au comité de relations du travail.

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

Sauf au comité de relations du 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 et du directeur du personnel ou de son remplaçant. 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 salarié lors de la rencontre prévue à la clause 9-2.01. 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 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 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 convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes, 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 Pour bénéficier de la clause 3-2.01 ou de la clause 3-2.02, le représentant du syndicat doit donner un préavis à son supérieur immédiat. A moins de circonstances incontrôlables et sauf lors des rencontres du Comité des relations de travail, ce préavis est de quarante-huit (48) heures. Suite au préavis au supérieur immédiat, le syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet à la direction du personnel de la commission, et ce dans les cinq (5) jours du début de l'absence. Cette dernière obligation n'existe pas lors des rencontres du Comité des relations de travail. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.
- 3-2.05 Les réunions des comités conjoints se tiennent au moment convenu entre les parties du comité, normalement durant les heures de travail.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3-3.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée à la direction du personnel de la commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un salarié, 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. Dans un tel cas la durée précise de la libération doit être déterminée au préalable par le syndicat qui en avise la commission.

Sur demande écrite du syndicat, adressée à la direction du personnel de la commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un salarié, 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. Dans un tel cas la durée précise de la libération doit être déterminée au préalable par le syndicat qui en avise la commission.

3-3.02 La libération prévue à la clause 3-3.01 peut prendre fin avant la date prévue si le poste du salarié est toujours disponible et si la commission n'a pas embauché de remplaçant pour le poste du salarié libéré ou si ce salarié peut occuper un autre poste disponible à la commission pour lequel il répond aux qualifications et exigences requises.

3-3.03 Au terme prévu pour la fin de la libération prévue à la clause 3-3.01, le salarié, ou le syndicat, doit aviser la direction du personnel 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.

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

3-3.04 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la commission libère un salarié pour fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si le salarié 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.

3-3.05 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les salariés qui sont des 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 3-3.04.

3-3.06 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariés 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 salarié libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.

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

3-3.08 Le salarié libéré en vertu du présent article conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.09 Malgré les dispositions de la clause 3-3.06, pour les séances d'arbitrage, le représentant du syndicat, et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre 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 du syndicat 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 salariés.

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 salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces salariés dispense ses services.

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

3-4.04 Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne déjà mis en place par la commission pour Dorval. Ce service est sans frais au syndicat dans la mesure que l'utilisation de ce service par le syndicat n'occasionne pas de frais additionnels à la commission; si tel n'est pas le cas, le syndicat doit alors payer à la commission les frais supplémentaires engendrés par son utilisation du service de courrier interne. Le syndicat respecte les délais et les procédures d'un tel service.

3-4.04 (suite)

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.

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

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

3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un salarié 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 salarié 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 salariés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits salariés 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 subordonnement aux modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat. Un tel local est disponible au syndicat durant les heures normales de bureau de la commission.

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 du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la 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 quarante-cinq (45) 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 du salarié 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 personnes cotisées en y indiquant pour chacune d'elles le traitement total versé et le montant déduit comme cotisation syndicale. 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 salariés au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01 Les salariés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02 Le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

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

3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet au salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Ce salarié 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 Au plus tard le 15 octobre, la commission transmet au syndicat la liste complète des salariés indiquant pour chacun d'eux:

- a) son nom et son prénom;
- b) son statut d'emploi;
- c) le nom du service auquel il est rattaché;
- d) le poste occupé;
- e) la classe d'emplois et l'échelon s'il y a lieu;
- f) le traitement versé et les primes qui lui sont versées;
- g) le fait qu'il soit en congé avec ou sans traitement.

Dans les trente (30) jours de tout changement ou addition à cette liste, la commission informe le syndicat.

La commission peut convenir avec le syndicat de lui fournir des renseignements additionnels ou de la documentation additionnelle qui pourraient s'avérer nécessaire pour l'application de la convention.

3-8.02 La commission transmet au syndicat en même temps qu'aux comités d'éducation, copies de tous les règlements, directives, communications et ordonnances concernant les conditions de travail des salariés de la commission. Ces documents sont affichés.

3-8.03 La commission transmet au syndicat une copie des procès-verbaux des réunions des commissaires en même temps qu'elle les transmet aux comités d'éducation dans chaque communauté.

3-8.04 Au plus tard trente (30) jours après l'engagement d'un salarié, la commission transmet au syndicat la formule d'adhésion au syndicat prévue à la clause 3-7.04. La commission n'est pas tenue de garder une copie de cette formule dans ses dossiers.

3-8.05 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants syndicaux et l'avise, par la suite, de tout changement dans le même délai.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

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

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentants auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres. La commission détermine les lieux de rencontre du comité.

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 salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est déféré 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 du 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 du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les salariés.

4-2.00 INFORMATION

4-2.01 Au moins une fois par année financière, la commission convoque les salariés à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service ou par établissement au moment déterminé par la commission pendant les heures de travail.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

5-1.01 La commission accorde à chaque salarié, 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 du mariage;
- 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 salarié 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, etc.) qui oblige un salarié 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 le salarié ne peut quitter la localité où il est affecté pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans un tel cas, le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ du salarié de la localité où il est affecté.

5-1.02 Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-1.01, le salarié n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux 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 du salarié, 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 du salarié.

* Au sens de la clause 5-3.02.

5-1.02 (suite)

La commission tient compte des difficultés rencontrées par un salarié pour se rendre à l'endroit de l'événement et pour retourner à son point d'affectation.

Dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, si les funérailles ont lieu dans l'une des communautés Inuit, et si le salarié est retardé durant son transit vers la communauté ou lors de son retour en raison de difficultés de transport hors de son contrôle, la commission prolonge son congé jusqu'à concurrence de deux (2) jours afin de lui permettre de se rendre à la communauté ou d'en retourner.

De plus, si dans les cas visés aux paragraphes c) et d) de la clause 5-1.01, il y a incinération ou inhumation, le salarié peut se prévaloir de l'option suivante:

- pour le paragraphe c) de la clause 5-1.01: six (6) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- pour le paragraphe d) de la clause 5-1.01: quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

5-1.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat (sauf pour les cas de force majeure) et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits, y compris une description détaillée de l'événement s'il invoque le paragraphe g) de la clause 5-1.01.

5-1.04 Le salarié, 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 salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:

- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) le salarié, 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) le salarié, 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 salarié de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures du bureau de Dorval reliées aux intempéries et ce, après consultation du comité des relations du travail.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariés à Dorval sont traités de façon équitable et comparable.

Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Le salarié 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 alinéa.

5-2.02 Ces jours sont énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat, la répartition de tels jours chômés et payés peut être modifiée.

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| - Jour de l'An | - Fête de l'action de |
| - Lendemain du Jour de l'An | Grâce |
| - Vendredi Saint | - Veille de Noël |
| - Lundi de Pâques | - Jour de Noël |
| - Fête de Dollard | - Lendemain de Noël |
| - Fête nationale des Québécois | - Veille du Jour de l'An |
| - 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 un jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé tombe un dimanche.

5-2.04 Si, pour un salarié 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 au salarié et à la commission.

Si, pour un salarié 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 peut décider 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 convention, 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 salarié, 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) le salarié qui occupe un poste à temps complet, 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 ce salarié;

B) le salarié 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 salarié mentionné au paragraphe A) ci-dessus, le salarié payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;

C) le salarié temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage.

Le salarié 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 Pour les fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

A) 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)

B) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec le salarié pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié 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 de l'article 7-8.00, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.18, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié 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 le salarié 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 le salarié 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 le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

* 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 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention antérieure demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.
- 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, sous réserve de la clause 5-3.09.
- Les dispositions du régime d'assurance-salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention antérieure continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.
- 5-3.07 Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.
- Le nouveau régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire, sous réserve de la clause 5-3.09.
- Le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.
- 5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

COMITÉ D'ASSURANCE DE LA CENTRALE

- 5-3.09 Le comité paritaire prévu à la convention antérieure est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le Comité d'assurances de la Centrale. La Centrale transmet au comité paritaire un avis l'informant de la nomination des membres de ce comité.
- Le comité paritaire transfère au comité d'assurances de la Centrale ses actif et passif et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au paragraphe précédent.
- 5-3.10 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.
- 5-3.11 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraités sans contribution de la commission pourvu que:
- A) la cotisation des salariés pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
 - B) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-3.12 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.15 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débiter avant la première période complète de paie qui suit la 52e semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par deux (2) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.17 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis directement aux participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, soit pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit soit prendre effet le 1er janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.18 Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

5-3.18 (suite)

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec ou le Ministère sur le régime de base d'assurance-maladie.

INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-3.19 La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :

- l'information aux nouveaux salariés;
- l'inscription des nouveaux salariés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- la retenue de la prime du salarié sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux salariés des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- la transmission à l'assureur du nom des salariés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20

Le Ministère et la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec d'une part et la Centrale d'autre part, forment un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si telle modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat.

REGIMES COMPLEMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE CONTRIBUE PAS

5-3.21

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de ceux qui y participent.

5-3.21

(suite)

B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- 1) les dispositions prévues aux paragraphes B) à K) de la clause 5-3.31;
- 2) l'adhésion d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service du salarié;
- 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.

C) Dans les commissions où existent, à la date de la signature de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
- 2) toute modification à l'un ou l'autre des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
- 3) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans un tel cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

5-3.22 Le salarié 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 salariés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.24 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

5-3.25 De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autres frais reliés au traitement de la maladie.

- 5-3.26 La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- A) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinquante-quatre dollars (54\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - B) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt et un dollars et soixante (21,60\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - C) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
 - D) Cette contribution s'applique à compter du 1er janvier 1987.
- 5-3.27 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.
- 5-3.28 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 5-3.29 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, 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.
- Malgré ce qui précède, la participation du salarié dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq pour cent (25%) de celle du salarié à temps complet, n'est pas obligatoire.
- Malgré la clause 5-3.01, le salarié 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 ainsi que la taxation sur ce montant, le cas échéant.
- 5-3.30 Un salarié 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:
 - a) 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;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;

5-3.30 (suite)

- c) 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.

5-3.31 Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;

5-3.31

(suite)

- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement.
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un salarié déjà à l'emploi de la commission prennent effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
- k) les définitions de conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-3.02 de la convention.

ASSURANCE-SALAIRE

5-3.32

- A) Subordonnement aux dispositions du présent article, et sous réserve de l'article 7-8.00, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 p. cent) du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Le traitement du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

5-3.32

(suite)

Pour les fins de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-6.00.

Pour le salarié 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 maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

B) Pendant une période d'invalidité, la commission et le salarié régulier absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas:

- a) la commission et le salarié, accompagné de son délégué ou représentant syndical s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que le salarié doit travailler;
- b) pendant la période du retour progressif, le salarié est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité et ce, même pendant qu'il fournit une prestation de travail;
- c) pendant qu'il est au travail, le salarié doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
- d) le salarié doit fournir une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'il peut effectuer pareil retour progressif;
- e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail;
- f) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

Durant cette période de retour progressif, le salarié a droit d'une part à son traitement pour la proportion du temps travaillé et d'autre part à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail du salarié.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si le salarié est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et le salarié peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, le salarié reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

Le salarié invalide bénéficiant de prestations d'assurance-salaire à la date de la signature de la convention peut bénéficier des dispositions concernant le retour progressif.

5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, 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 salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-8.00. Toutefois, le fait pour un salarié de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier tel salarié.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la loi de l'assurance-chômage sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), la détermination du revenu brut imposable du salarié 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 sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque le salarié 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, le salarié 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 5-3.32 n'est réduite qu'à compter du moment où le salarié 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, le salarié s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

5-3.34 (suite)

Tout salarié 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 5-3.32, 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.

5-3.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite du salarié.

5-3.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle le salarié fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des salariés.

5-3.37 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 subordonnement à la présentation par le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38 La commission peut exiger de la part du salarié 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 le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.23 sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, la commission peut exiger d'un salarié 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 du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.23 sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin du salarié et celui de la commission, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

5-3.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.40 A) Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1988, la commission crédite à tout salarié 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 salarié 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.

Le salarié 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.

C) Le salarié 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. Le salarié 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.

5-3.41 Si un salarié 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 le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si un salarié 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.

5-3.42 Dans le cas d'un salarié occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

- 5-3.43 Les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la présente convention deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle le salarié a droit à la prestation prévue soit au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 de la présente convention soit au paragraphe b) de la clause 5-3.31 de la convention antérieure selon le cas, déterminent les prestations et la durée des prestations auxquelles le salarié peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.32 de la présente convention. Les salariés invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date de la signature de la présente convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débudent une nouvelle période d'invalidité.
- 5-3.44 La valeur des jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un salarié peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.
- 5-3.45 Le salarié 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 sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 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 5-3.40).
- 5-3.46 Les jours de congés-maladie au crédit d'un salarié à la date de signature de la présente convention 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 5-3.40 de la présente convention;
 - B) après épuisement des jours mentionnés en A), les autres jours monnayables au crédit du salarié;
 - C) après épuisement des jours mentionnés en A) et B), les jours non monnayables au crédit du salarié.
- 5-3.47 Tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 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 5-3.40 et, après épuisement de tels jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit du salarié.
- Les jours prévus au premier paragraphe de la présente clause doivent être pris par demi-journée ou journée complète.
- 5-3.48 La commission établit l'état de la caisse de congés-maladie du salarié le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-4.01 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 salarié du secteur public ou parapublic.
- 5-4.03 La commission ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration du Canada (EIC) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 5-4.04 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié 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 La salariée 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.
- La salariée 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 et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) 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 la salariée 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, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.
- La salariée 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, la salariée 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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

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

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent** de son traitement hebdomadaire de base***;
- B) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée 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.

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

** 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée 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 hebdomadaire de base", le traitement régulier de la salariée 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)

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe C) de la clause 5-4.11, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. A cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C.

De plus, si EIC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EIC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier sous-paragraphe 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) de la présente clause, 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 la salariée 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 la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée 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 la salariée 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 au paragraphe précédent, doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée 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

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

A) la salariée qui occupe un poste à temps complet 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 le motif suivant:

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

B) la salariée 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 deux (2) motifs suivants:

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

ou

b) 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 la salariée 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 la salariée est rémunérée.

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

5-4.11 (suite)

B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de versement de la paie des salariés 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 la salariée 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 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, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
La Société immobilière du Québec;
Le Musée du Québec;
Le Musée de la Civilisation;
Le Musée d'Art contemporain;
La Société des établissements de plein air du Québec;
La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

D) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée 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 vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 Le montant de l'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustrait des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.09.

Dans le cas où les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

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

Assurance-vie;
Assurance-maladie;
Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
Accumulation de congés-maladie;
Accumulation de l'ancienneté;
Accumulation de l'expérience;
Accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La salariée 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, la salariée 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.

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

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée 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.

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

5-4.16 La commission doit faire parvenir à la salariée, 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.

La salariée 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 5-4.25.

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

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

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

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

La salariée 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.
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée 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 la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Cette affectation est prioritaire à l'application des 2e et 3e alinéas de la clause 7-1.12 et à l'application de la priorité pour combler un poste à caractère temporaire conférée au salarié mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

5-4.18 (suite)

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., Chap. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-7.04, jusqu'à extinction de la dette.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

La salariée 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 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

Dans le cas des visites prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.*

* Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée

5-4.19 (suite)

Durant un congé spécial prévu à la clause 5-4.18, la salariée 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, la salariée visée au paragraphe B) de la clause 5-4.18 peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au premier paragraphe de la présente clause.

SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

CONGE DE PATERNITE

5-4.20

Le salarié 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 quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Durant ce congé de paternité, le salarié bénéficie des avantages prévues au deuxième paragraphe de la clause 5-4.13 en autant qu'il y ait normalement droit.

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

5-4.21 A) Le salarié 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 ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir un tel congé, le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant le congé pour adoption, le salarié 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 réintègre son poste, sous réserve que dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Pour chaque semaine de ce congé, le salarié 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.

5-4.21 (suite)

- B) Le salarié 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. S'il en résulte une adoption, le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement. Pour obtenir un tel congé, le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le salarié 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 au paragraphe qui précède.

Le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de 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 le salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel prévu au présent article.

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

5-4.22

La commission doit faire parvenir au salarié, 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.

Le salarié 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 5-4.25.

Le salarié 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, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-4.23

Le salarié 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.

5-4.24 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 à 5-4.23 ne s'appliquent pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

5-4.25 Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé à temps plein et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé à temps partiel, un congé sans traitement d'une durée maximum de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité, au salarié en prolongation du congé de paternité et à l'un ou l'autre en prolongation du congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié visé au paragraphe précédent occupant un poste à temps complet peut choisir de prendre ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel. Le salarié peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la commission trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

Le salarié occupant un poste à temps partiel a également droit à ce congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congés par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) 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.

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié du secteur public, le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

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

5-4.26 Au cours du congé sans traitement, tel salarié 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 et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

Le salarié qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régi par les dispositions applicables au salarié occupant un poste à temps partiel.

- 5-4.27 Le salarié 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.
- 5-4.28 Le salarié 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 5-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.
- 5-4.29 Le salarié 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, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ sous réserve de l'article 7-3.00.

CONGES POUR RESPONSABILITES PARENTALES

- 5-4.30 Un congé sans traitement à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé pour permettre au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence du salarié concerné. Dans un tel cas le cinquième paragraphe de la clause 5-4.25 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.
- Sous réserve des autres dispositions de la convention, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité.
- Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40.
- Dans tous les cas le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant une telle absence.

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

- 5-4.31 La salariée 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 la salariée, 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.

5-4.31 (suite)

Le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé d'adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

5-4.32

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-4.33

S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

5-5.02 Le salarié régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, 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 (10e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute période plus courte située entre ces deux (2) événements.

5-5.03 Le salarié 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, le salarié 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 Le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, 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 Le salarié 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.

5-5.07 Tout salarié élu au Conseil des commissaires de la commission scolaire Kativik ou à un comité d'éducation de cette commission est considéré avoir démissionné de son emploi avec la commission à compter du dixième (10e) jour qui suit son élection.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un salarié 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 du salarié.

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 deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière ni dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'excédent ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième alinéas de la présente clause, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour un nouveau salarié 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 qu'il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

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 salarié concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalant à la période de cessation; telle période de cessation totale ou partielle des activités peut être distincte et différente pour différents groupes de salariés. Le salarié qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours d'une telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités ci-après prévues;

b) les salariés 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 salariés du même bureau, département ou école, s'il y a lieu. Le choix des salariés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du service;

5-6.05 (suite)

- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande du salarié, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres salariés n'en est pas modifiée;
- d) tout salarié qui bénéficie d'au moins dix (10) jours ouvrables de vacances peut prendre jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de vacances durant la saison d'été. A cet égard, la période de cessation des activités prévue au paragraphe a) compte aux fins de l'application du présent paragraphe. Le présent paragraphe d) ne s'applique pas aux salariés de l'entrepôt;
- e) la commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.

5-6.06 Le salarié 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 à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le salarié concerné.

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

5-6.08 Le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, dans la mesure que le salarié ait fait une demande en ce sens à la commission au moins deux (2) semaines avant le début de ses vacances. Le salarié est présumé avoir fait une telle demande s'il communique son choix de vacances à la commission avant le 15 mai de l'année concernée.

5-6.09 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié 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, le salarié 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;

5-6.10 (suite)

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, le salarié 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:

5-6.11
(suite)

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DU SALAIRE					
			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 Le salarié 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 salarié 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 des salariés.
- 5-7.02 Aux fins de l'application du présent article, le mot "perfectionnement" désigne l'un ou l'autre des trois genres de perfectionnement suivants:
- a) le perfectionnement organisationnel, s'entendant des activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
 - b) le perfectionnement fonctionnel, s'entendant des activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou le préparant à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission;
 - c) le perfectionnement personnel, s'entendant des cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.
- 5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des salariés.
- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, le comité de relations du travail peut se constituer en comité de perfectionnement.
- 5-7.05 La commission élabore ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des salariés, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.

- 5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont :
- a) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
 - b) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
 - c) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariés ou exigées par la commission;
 - d) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.
- 5-7.07 Lorsque la commission demande à un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où le salarié 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 Lorsque, suite à une demande d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il y a participé. Dans le cas où le salarié 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.
- 5-7.09 Le salarié 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.
- 5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes :
- a) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
 - b) les inscriptions venant du public ont priorité;
 - c) tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail du salarié.
- 5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention et ce, à compter du 1er juillet 1986, un montant égal à trente-six dollars (36\$) par salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

5-7.11 (suite)

La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.

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

5-7.12 Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-8.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

5-7.13 Malgré ce qui précède, la commission permet à un salarié de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-7.14 Les sommes prévues à la clause 5-7.11 sont allouées en priorité à des projets de perfectionnement soumis par des salariés bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salarié.

5-8.02 La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser le salarié de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05, en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu:

- a) que le salarié 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 concernant 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 Le salarié 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 le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Dans le cas où le salarié détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne lui verse 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 salarié 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 salarié.
- 5-9.00 CONGE SANS TRAITEMENT
- 5-9.01 A) La commission peut accorder à un salarié 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.
- B) La commission peut également accorder à un salarié régulier, un congé sans traitement à temps partiel, pour un motif qu'elle juge valable tel l'utilisation d'un salarié en disponibilité. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors du dudit congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent au prorata au salarié visé. Les modalités d'application du présent paragraphe sont déterminées par entente entre la commission et le salarié.
- C) De plus, la commission accorde à un salarié régulier permanent un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois si:
- a) le conjoint du salarié habite avec celui-ci; et
 - b) le conjoint du salarié dont le lieu de travail changerait temporairement pour une période d'au moins trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois à une localité située à plus de cinquante (50) km de son lieu de résidence au moment de la mutation.
- D) Le salarié qui bénéficie du congé sans traitement prévu au paragraphe C) précèdent et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de ce congé est considéré comme ayant démissionné.
- E) En outre, la commission accorde à un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein pour fins d'études si l'octroi d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'un salarié en disponibilité.
- 5-9.02 Sous réserve des besoins de l'école ou du service, la commission accorde à un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs, à la condition que la demande écrite soit présentée au moins trente (30) jours avant le début du congé. Le salarié régulier peut bénéficier d'un tel congé à chaque fois qu'il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.

5-9.03 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-9.04 Durant son absence, l'ancienneté du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention.

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

5-9.05 Avec l'accord de la commission, le salarié peut mettre fin à un congé sans traitement avant la date prévue. Si la commission refuse d'ainsi mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la clause 5-9.08 ne s'applique alors plus au salarié concerné.

De plus, le salarié peut également mettre fin à un congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant un retour si un poste vacant pour lequel il répond aux qualifications et exigences est disponible.

5-9.06 Sous réserve de la clause 5-9.05, à son retour, le salarié est réintégré dans le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions contenues à l'article 7-3.00.

5-9.07 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, le salarié rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom dudit salarié.

5-9.08 Le salarié, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné.

5-10.00 RÉGIME DE CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

5-10.01 Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un salarié permanent qui n'est pas en disponibilité de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

L'octroi d'un tel congé est du ressort de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission, si le salarié lui en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'Annexe IX.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date de la signature de la convention.

6-1.01 Le classement du salarié est celui qu'il détient à la date de la signature de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention.

6-1.02 Dès son embauchage, le salarié est classé selon le plan de classification.

6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution 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 du salarié de façon principale et habituelle.

6-1.04 Lors de son embauchage, le salarié est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier ou 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, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

6-1.06 Le salarié qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07 Le salarié, 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 convention. Tant que le salarié exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-paragraphe du paragraphe a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

6-1.07 (suite)

En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique et la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission.

Le fait que telles modifications soient intervenues pendant la durée de la convention antérieure ne peut invalider tel grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la présente convention.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont le salarié 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 d'une part les attributions caractéristiques du salarié et d'autre part 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 se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation.
- B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles du salarié concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, le poste devient alors un nouveau poste à combler selon l'article 7-1.00. Un salarié ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

Le nom du salarié, en faveur de qui la sentence arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des candidats prévue à l'article 7-1.00 et est réputé posséder les qualifications requises pour ce poste.

6-1.10 (suite).

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief soumis en vertu du troisième alinéa de la clause 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, le salarié obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

6-1.11 Lorsque la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 6-1.09 n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

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

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

6-1.13 Lorsque, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et 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, il n'y a pas d'accord avec la partie syndicale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale, la partie syndicale 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 les secteurs public et 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 convention, par l'arbitre suivant:

Émile Moalli

ou toute personne nommée par les parties négociantes pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

6-1.15 (suite)

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les 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 nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

A l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément 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".

6-2.03 Le salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

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

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.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois du salarié, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.05 Un salarié ayant terminé 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 Le salarié 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.
- L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du 1er avancement.
- La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.
- 6-2.07 Le salarié 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 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, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.
- 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 6-2.06, 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 salarié, pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.
- 6-2.09 Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement du salarié; l'avancement est accordé à moins que le rendement du salarié ne soit insatisfaisant.
- 6-2.10 Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise le salarié et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'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, lorsque le salarié 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

Lorsqu'un salarié obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes:

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

Le salarié 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 l'augmentation a pour effet de situer son taux 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 de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

B) Le salarié 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.

C) Le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure:

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

Le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

- son traitement hors échelle est 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; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

6-2.13 (suite)

son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10\$/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'un salarié 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 classe, ou il conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

- A) Le salarié rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:
- a) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
 - b) 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 classe.
- B) Le salarié 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 chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Toutefois, le salarié 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.

6-2.16

A défaut d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat, le salarié qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses de la convention antérieure et pour la durée mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties prévues à ces clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure.

6-3.00 TRAITEMENT

6-3.01 Taux et Échelles de traitements

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

Les taux et échelles de traitements en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987 et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont ceux apparaissant à l'annexe "I".

6-3.02 Majoration des taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987:

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 seront majorés, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de un pour cent (1%) (1), établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: [IPC - 4,25%],

où

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100 \quad (2)$$

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

Les taux et échelles de traitement horaires ainsi obtenus seront majorés de 4,15%, auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure, afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe I.

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 1987.

(1) Les parties conviennent qu'elles pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.

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

6-3.03 **Salariés hors-taux ou hors-échelle**

- A) A compter du 1er janvier 1986, le salarié dont le taux de traitement, le jour précédent la date de la majoration des traitements et échelles 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, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er janvier un salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B), lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

6-4.00 **FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

- 6-4.01 Le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.
- 6-4.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-4.03 Le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.

- 6-4.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-4.01.
- 6-4.05 Le salarié 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.
- 6-4.06 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.
- Cependant, si telle exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-4.07 La commission ne peut contraindre un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.
- 6-4.08 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si le salarié 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 du salarié en dehors de la localité* où il est affecté, ils sont régis par les politiques de la commission (voir lettre d'entente numéro 4).

6-5.00 PRIMES

6-5.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

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

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	0,54\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	0,56\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	0,59\$/heure

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

* Au sens de l'article 7-3.00.

6-5.01

(suite)

B) Prime de responsabilité additionnelle

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

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 6,31\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 6,56\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 6,86\$/semaine

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

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,52\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 0,54\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 0,56\$/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, 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:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,91\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 0,95\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 0,99\$/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:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 6,40\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 6,66\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 6,96\$/semaine

6-5.02 Prime de soir et prime de nuit

A) Prime de soir

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 24 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

B) Prime de nuit

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

6-6.00 DISPARITÉS REGIONALES

6-6.01 DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par:

a) 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 le salarié. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

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

b) 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 le salarié sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour un employé du secteur public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu au paragraphe c) de changer d'employeur du secteur public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

c) Secteurs

Secteur I:

Kuujjuaq, Kuujjuaraapik et Umiujaq.*

Secteur II:

Inukjuak et Povungnituk.

Secteur III:

Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

NIVEAU DES PRIMES

6-6.02 Le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon le tableau qui suit:

	Période concernée	Du 01-01-86	Du 01-01-87	Du 01-01-88
	Secteur	au 31-12-86	au 31-12-87	au 31-12-88**
Avec dépendant(s)	Secteur I	7 318 \$	7 611 \$	7 976 \$
	Secteur II	9 517 \$	9 898 \$	10 372 \$
	Secteur III	11 229 \$	11 678 \$	12 237 \$
Sans dépendant	Secteur I	4 575 \$	4 758 \$	4 986 \$
	Secteur II	5 399 \$	5 615 \$	5 884 \$
	Secteur III	6 369 \$	6 624 \$	6 941 \$

* Voir annexe VIII.

** Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1987.

- 6-6.03 Le salarié occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.
- 6-6.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation du salarié sur le territoire de la commission compris dans l'un ou l'autre des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 par rapport à une année.
- 6-6.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable au salarié 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 6-6.01.
- 6-6.06
- a) Sous réserve de la clause 6-6.04, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si le salarié et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail.
 - b) Le salarié ne peut bénéficier des clauses 6-6.19 à 6-6.21 durant un congé prévu à la clause 5-4.25 ou au premier alinéa de la clause 5-4.30.
 - c) La salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section II de l'article 5-4.00, de même que le salarié qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.21 continue, s'il y a lieu, de bénéficier au prorata des autres dispositions applicables du présent article 6-6.00 à condition de continuer à résider durant le congé dans l'un des secteurs prévus à la clause 6-6.01.

AUTRES BÉNÉFICES

- 6-6.07 La commission assume les frais suivants de tout salarié 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 6-6.01:
- a) le coût du transport du salarié déplacé et de ses dépendants;
 - b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - i) 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - ii) 137 kg pour chaque enfant de moins de 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 du transport de ses ustensiles jusqu'à concurrence de 45 kg;
 - e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.
- 6-6.08 Dans le cas où le salarié admissible aux dispositions des paragraphes b) et c) de la clause 6-6.07, 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.
- 6-6.09 a) Ces frais sont payables à condition que le salarié 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:
- i) lors de la première affectation du salarié: du point de départ au lieu d'affectation;
 - ii) lors de la mise à pied du salarié par la commission: du lieu d'affectation au point de départ;
 - iii) lors du rappel par la commission du salarié qui avait été mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00: du point de départ au lieu d'affectation;
 - iv) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou du salarié: d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - v) lors de la démission du salarié: du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si la démission survient dans les soixante (60) premiers jours du début de l'affectation du salarié dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01;

6-6.09 (SUITE)

- vi) lors du décès du salarié: du lieu d'affectation au point de départ;
 - vii) lorsqu'un salarié obtient un congé pour fins d'études, du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés en 6-6.07 sont également payables au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.
- b) Ces frais sont assumés par la commission sur présentation de pièces justificatives.
 - c) Dans le cas du salarié 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 au moment de l'embauche, soit ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
 - d) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 6-6.07 et de la clause 6-6.14, la commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport du salarié déplacé et de ses dépendants ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
 - e) Aux fins d'application du sous-paragraphe vii) du paragraphe a) de la présente clause, les frais sont également payés à un salarié non couvert par le préambule de la clause 6-6.07.
 - f) La clause 6-6.14 s'applique également à un salarié affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il a été recruté.

6-6.10

Aux fins du paragraphe e) de la clause 6-6.07, les parties conviennent que la commission assumera le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes:

- a) à moins d'entente différente entre la commission et le salarié, le salarié 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) le salarié 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 du salarié dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 et au plus tard à la date où le salarié n'est plus affecté dans un tel secteur;

6-6.10 (suite)

- d) à moins d'entente différente entre la commission et le salarié, la commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des 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;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge du salarié.

6-6.11 Le poids de 228 kg prévu au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 6-6.07 est augmenté de 45 kg par personne par année de service passé dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01 à l'emploi de la commission et ce jusqu'à un maximum de 100 kg par personne.

6-6.12 Dans le cas où les deux conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la commission, un (1) seul des deux peut se prévaloir des bénéfices accordés aux clauses 6-6.07 à 6-6.11. Dans le cas où un des conjoints a reçu des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

SORTIES

6-6.13 Le fait que son conjoint soit employé par la commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier le salarié d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la présente convention.

6-6.14 a) Au prorata de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01, la commission assume pour le salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à deux (2) sorties par année, pour le salarié et ses dépendants jusqu'au point de départ, à moins qu'il ne convienne avec la commission d'un arrangement différent. Le salarié pourra bénéficier d'une troisième sortie par année, le cas échéant, lors de l'occurrence de l'un ou l'autre des événements prévus aux paragraphes c), d) ou e) de la clause 5-1.01.

b) Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller-retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.

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

i) soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;

ii) soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

d) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par le salarié.

6-6.14 (suite)

- e) Le point de départ n'est pas modifié du fait que le salarié régulier mis à pied pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

6-6.15 Les voyages du salarié et de ses dépendants prévus aux clauses 6-6.07 et 6-6.09 doivent être comptés à mêmes les sorties auxquelles il a droit en vertu de la clause 6-6.14.

6-6.16 Le salarié 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 45 kg par personne, une (1) seule fois par année, (aller-retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 6-6.14.

REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-6.17 La commission rembourse au salarié, 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'embauché et de toute sortie prévue à la clause 6-6.14, 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 pour l'ensemble de ses salariés.

DÉCÈS

6-6.18 Dans le cas du décès du salarié ou de l'un de ses 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 du salarié.

LOGEMENT

6-6.19 Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la commission au salarié, au moment de l'embauche, sont maintenues.

6-6.20

Les loyers chargés aux salariés sont ceux déterminés ci-après et sont applicables indépendamment du nombre de salariés qui y habitent. Ainsi, si deux (2) salariés 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 salarié qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux ne sont pas appliqués pour la durée des vacances si la commission se sert du logement durant cette période.

Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	Du 1er juillet 1987 au 31 décembre 1987	A compter du 1er janvier 1988
1 chambre à coucher	57,00\$	60,00\$
2 " " "	74,00\$	77,50\$
3 " " "	91,50\$	96,00\$
4 " " "	109,00\$	114,00\$

6-6.21

La commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'un salarié la somme que le salarié doit verser à titre de loyer à la commission.

TRANSPORT DE NOURRITURE

6-6.22

Le salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs I, II et III bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

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

Pour fins d'application de cette clause, un maximum de 50 p. cent du poids alloué peut être expédié par fret aérien, la différence devant être expédiée par colis postal.

Il est convenu que le salarié peut choisir son propre point d'approvisionnement; cependant, les coûts remboursés ne pourront être supérieurs au coût de transport entre Montréal et le point d'affectation.

DISPOSITIONS DIVERSES

6-6.23

Aux fins d'application du sous-paragraphe iv) du paragraphe a) de la clause 6-6.09, le salarié a droit au remboursement du coût de 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 salarié.

6-7.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-7.01 La paie du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise au salarié pour couvrir la période se terminant le 30 juin. 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.

6-7.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom de la commission;
- b) les nom et prénom du salarié;
- c) l'identification de l'emploi;
- d) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- e) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable s'il y a lieu;
- 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 régime de retraite;
- k) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-chômage;
- m) la période concernée;
- n) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- o) le cumulatif des gains et déductions.

6-7.03 La commission et le syndicat peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-7.01. La commission et un salarié peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-7.01, tel le virement bancaire.

6-7.04 Lorsque la commission a remis à un salarié plus d'argent qu'il n'aurait dû en recevoir, sans que le salarié soit fautif, la commission s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. A cet égard, la commission informe le salarié concerné qu'il peut être accompagné de son délégué syndical. A défaut d'une telle entente, la commission est contrainte de déduire du traitement régulier du salarié un montant n'excédant pas 10 p. cent du traitement brut de la période jusqu'à remboursement du trop perçu.

6-7.04 (suite)

Cependant, la commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois. Dans ce dernier cas, si le montant déduit sur le traitement régulier du salarié excède quinze (15 %) du traitement brut, la commission rencontre le salarié, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, afin de déterminer s'il y a lieu de prolonger la période de remboursement.

Toutefois, advenant le départ définitif du salarié, la commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à même les sommes dues au salarié.

6-7.05 Dans le cas où, suite à une erreur imputable à la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un salarié à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-7.06 La commission remet au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

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

6-7.07 La commission informe par écrit le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

6-7.08 La commission indique sur les feuillets T-4 et Relevé I le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

7-1.01 Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification elle communique sa décision au syndicat dans les trente (30) jours.

7-1.02 La commission peut assigner à d'autres salariés 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 salarié, 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 ce cas la clause 6-1.03 s'applique.

A défaut d'entente, le salarié a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.07 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 le paragraphe g).

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 salariés 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,
- les salariés réguliers permanents et les personnes du personnel de soutien à son emploi qui bénéficient d'un droit de retour dans cette classe d'emplois soit en vertu de la clause 7-3.15 ou de la clause 7-3.17 ou soit en vertu de la clause 7-3.19 ou, selon le cas, en vertu de dispositions similaires de la convention collective ou du document régissant leurs conditions de travail,

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 salarié ou d'une telle personne possèdent ces qualifications et répondent à ces autres exigences, la commission comble le poste:

- premièrement en y affectant tel salarié 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 salarié ou telle personne qui a le plus d'ancienneté.

A cette fin, l'ancienneté d'une personne du personnel de soutien non couverte par la convention est celle déterminée conformément à la clause 8-1.01.

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant parmi:

- les salariés 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,

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

- premièrement en y affectant tel salarié 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 salarié ou telle personne qui a le plus d'ancienneté.

A cette fin, l'ancienneté d'une personne du personnel de soutien non couverte par la présente convention est celle déterminée conformément à la clause 8-1.01.

Toutefois tel mouvement ne peut constituer une promotion.

* Au sens de l'article 7-3.00.

7-1.03

(suite)

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission affiche le poste pour au moins dix (10) jours ouvrables invitant les personnes intéressées à poser leur candidature. La commission détermine les moyens et méthodes d'évaluation des candidats. Si plus d'un candidat répondent aux exigences déterminées par la commission et possèdent les qualifications requises au plan de classification, le poste est accordé en priorité au candidat qui est un salarié ou une personne du personnel de soutien à l'emploi de la commission; dans ce dernier cas, pour accorder le poste, la commission tient compte de l'ancienneté, de l'expérience et des qualifications respective des candidats;
- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle peut combler le poste en choisissant parmi ses salariés réguliers mis à pied et qui sont inscrits sur les listes du bureau régional de placement en vertu du paragraphe g) de la clause 7-3.22 et qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), 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;
- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle peut combler le poste en choisissant, parmi les salariés 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 salariés à l'essai, celui qui répond aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la commission;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix.

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.

7-1.04 (suite)

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

Aux fins de la présente clause, il ne sera pas exigé au salarié francophone ou anglophone en fonction à la date de la signature de la convention d'avoir une connaissance d'usage de la langue Inuttituuk pour maintenir son lien d'emploi dans le poste qu'il détient alors à la commission ou dans tout autre poste que le salarié pourrait ultérieurement obtenir à la commission et pour lequel la connaissance d'usage de la langue Inuttituuk n'était pas requis au moment auquel le salarié obtenait le poste.

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.

7-1.06 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.07 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les salariés qui font partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.

7-1.08 Le traitement d'un salarié n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.09 Le salarié 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.

7-1.09 (suite)

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

7-1.10

En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois qui suit toute promotion, si le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches la commission peut, en avisant le syndicat, retourner le salarié à son ancien poste.

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

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

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

7-1.11

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

7-1.12

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 salariés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi.

A défaut, et si la durée prévue de l'assignation temporaire est de trois (3) mois ou moins, les dispositions suivantes s'appliquent: la commission peut désigner le salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun salarié n'accepte, la commission peut désigner le salarié capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner au salarié le cumul simultané de deux (2) postes. La commission peut également établir un système entre deux (2) ou plusieurs salariés qui acceptent par lequel ces salariés combler le poste temporairement vacant à tour de rôle dans une même journée ou semaine.

A défaut de combler le poste selon le premier alinéa, et si la durée prévue de l'assignation temporaire excède trois (3) mois, la commission comble le poste temporairement suivant les dispositions de la clause 7-1.03.

7-1.13 Après consultation du syndicat et malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps réaffecter un salarié 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 le salarié concerné.

7-1.14 Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe c) de la clause 7-1.03, un salarié occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application du paragraphe d) de la clause 7-1.03 pour un salarié régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps complet.

Dans le cadre du paragraphe c) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'essai de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.10.

* Au sens de l'article 7-3.00.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 Le salarié 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 au salarié 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, le salarié concerné bénéficie à son choix soit des dispositions de l'article 7-3.00 soit des dispositions du présent article. Le salarié 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 salariés 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 alinéa de la clause 7-1.12, tout salarié 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, le salarié 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 le salarié 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 salarié 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 prévus 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 SECURITE D'EMPLOI

7-3.01 La commission ne peut effectuer des abolitions de poste, autre que des postes vacants, qu'une (1) fois par année financière en date du premier (1er) juillet.

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 qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles au moment où la commission a procédé ou pouvait procéder à l'abolition d'un poste conformément à l'alinéa précédent.

7-3.02 La commission peut assigner à d'autres salariés, 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 La commission doit consulter le syndicat sur le bien-fondé d'une abolition de poste au moins soixante (60) jours avant la date effective de cette abolition.

Suite à cette consultation, 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 Le salarié régulier dont le poste est aboli reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours à cet effet.

7-3.05 Le salarié 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 au salarié dont le poste est aboli:

7-3.06

(suite)

- a) s'il s'agit d'un salarié 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, ce salarié reçoit un préavis écrit d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
- b) s'il s'agit d'un salarié 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 réaffecté audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;
 - . soit, déplacer dans sa localité le salarié 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, avec l'accord de la commission il peut:
 - . soit, s'il existe dans sa localité un poste vacant d'une autre classe d'emplois que la commission entend combler, être réaffecté audit poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;
 - . soit, déplacer dans sa localité le salarié qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emploi et ce dernier est mis à pied;
 - 3- à défaut, il est mis à pied à compter de la date de l'abolition de son poste; à cet égard, ce salarié 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 salarié 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 réaffecté audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
 - . soit déplacer dans sa localité un salarié non permanent qui, dans sa localité, possède 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 un salarié permanent occupant un poste à temps plein, qui possède 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 un salarié non permanent qui, dans sa localité, possède moins d'ancienneté dans un poste à temps plein d'une autre classe d'emplois;

7-3.06 (suite)

3- à défaut, la commission peut décider:

- . soit de le réaffecter à un poste vacant à temps plein de sa classe d'emplois dans une autre localité et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- . soit de le réaffecter à un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois dans une autre localité et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;

cependant, une telle réaffectation ne peut s'effectuer sans que la commission obtienne l'accord du comité d'éducation concerné.

4- à défaut, il est mis en disponibilité; à cet égard, ce salarié reçoit un préavis écrit d'au moins (1) mois avant la date effective de sa mise en disponibilité.

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

La commission procède à la mise à pied du salarié régulier permanent qui refuse un poste vacant dans le cadre de l'alinéa 3 du présent paragraphe c), et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste. Cependant, dans un tel cas, le salarié 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 le salarié au moment de l'abolition de son poste.

7-3.07 Les dispositions suivantes s'appliquent au salarié qui est déplacé dans le cadre de la clause 7-3.06:

- a) s'il s'agit d'un salarié à l'essai, les dispositions du paragraphe a) de la clause 7-3.06 s'appliquent mutatis mutandis;
- b) s'il s'agit d'un salarié régulier non permanent, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.06 s'appliquent mutatis mutandis;
- c) s'il s'agit d'un salarié 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 réaffecté audit poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;

7-3.07 (suite)

- soit déplacer dans sa localité le salarié 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 le salarié 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 le salarié non permanent qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein d'une autre classe d'emplois.
- 3- à défaut, la commission peut décider:
- soit de le réaffecter à un poste vacant à temps plein de sa classe d'emplois dans une autre localité et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
 - soit de le réaffecter à un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois dans une autre localité et ce, préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- cependant, une telle réaffectation ne peut s'effectuer sans que la commission obtienne l'accord du comité d'éducation concerné.
- 4- à défaut, il est mis en disponibilité; à cet égard, ce salarié 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 du salarié régulier permanent qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer un autre salarié dans le cadre des alinéas 1 ou 2 du présent paragraphe c), et ce à compter de la date de son déplacement par un autre salarié.

La commission procède à la mise à pied du salarié régulier permanent qui refuse un poste vacant dans le cadre de l'alinéa 3 du présent paragraphe c), et ce, à compter de la date de son déplacement par un autre salarié. Cependant, dans un tel cas, le salarié 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 le salarié au moment de son déplacement.

7-3.08 Dans le cadre du déplacement effectué conformément au paragraphe c) de la clause 7-3.07, si le salarié régulier permanent qui déplace ne répond pas aux exigences linguistiques requises pour le poste du salarié le moins ancien de la classe d'emplois de la localité ou s'effectue le déplacement, il doit alors déplacer le salarié 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 linguistiques requises .

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

7-3.09 Un salarié ne peut, par application des clauses 7-3.06 à 7-3.08, en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace.

7-3.10 Si par application de la clause 7-3.06 ou de la clause 7-3.07, un salarié occupant un poste à temps partiel déplace un salarié 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 de salarié à temps partiel.

7-3.11 a) Aux seules fins d'application des clauses 7-3.06 à 7-3.10, le salarié permanent est réputé posséder plus d'ancienneté que le salarié non permanent.

- 7-3.11 (suite)
- b) De même, aux fins d'application desdites clauses 7-3.06 à 7-3.10 et du paragraphe a) ci-dessus, le salarié bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois est réputé posséder plus d'ancienneté que le salarié non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.
- 7-3.12 Seul un salarié détenant un poste au sens de la clause 1-2.19 peut être déplacé par application des clauses 7-3.06 à 7-3.10.
- 7-3.13 En aucun cas l'application des dispositions des clauses 7-3.06 à 7-3.10 ne peut entraîner de promotion.
- 7-3.14 Le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, soit par application du paragraphe b) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.06, ou de la clause 7-3.07 ou du paragraphe a) de la clause 7-3.22 de la présente convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférant.
- 7-3.15 Le salarié mentionné à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.03.
- 7-3.16 Lorsque suite à l'application de la clause 7-3.06 ou de la clause 7-3.07 de la convention, un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'il occupe, s'il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors d'une telle réaffectation sur une base temporaire il appartient à la commission de combler l'horaire de travail du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.
- La présente clause s'applique également au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.15 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.
- 7-3.17 Le salarié visé à la clause précédente, tant qu'il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.15 et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.
- 7-3.18 Dans le cas où un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.06 ou de la clause 7-3.07 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps plein, à caractère cyclique ou saisonnier, il bénéficie de la protection salariale suivante:

7-3.18 (suite)

il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation 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 son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

7-3.19

Le salarié visé à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.15 et ce, sur un poste à temps plein qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.20

Lorsqu'un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont il bénéficie en vertu des clauses 7-3.15, 7-3.17 ou 7-3.19, selon le cas, il perd alors tous les bénéfices inhérents à un tel droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour lui une rétrogradation; en outre:

- a) s'il s'agit d'un salarié visé à la clause 7-3.16, il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;
- b) s'il s'agit d'un salarié visé à la clause 7-3.18, il ne bénéficie plus des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-3.18 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

7-3.21

Mesures visant à réduire le nombre de salariés en disponibilité

A) Prêretraite

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

- a) ce congé de prêretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la 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 et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de prêretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant le salarié en cause;

7-3.21

(suite)

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

B) Prime de séparation

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

La commission peut également accorder une prime de séparation à un salarié régulier permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. La commission accorde une telle prime à un salarié régulier permanent mis en disponibilité qui refuse un poste qui lui est offert conformément au paragraphe a) de la clause 7-3.22 si tel poste est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail et du domicile du salarié et si tel refus de poste implique la démission du salarié. Dans ces cas, le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où le salarié 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 le salarié concerné au moment où il a démissionné de la commission.

Le salarié 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 salarié qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni au salarié qui démissionne pour refus de poste offert dans sa localité d'affectation.

C) Transfert de droit

Lorsqu'un salarié qui n'est pas en disponibilité est engagé par une autre commission et que sa démission permet la réaffectation d'un salarié en disponibilité, il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié, 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

Le salarié mis en disponibilité qui accepte, chez un autre employeur du 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 a droit à une prime de relocalisation volontaire, si telle relocalisation implique son déménagement.

7-3.21 (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 au salarié régulier permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation permet la réaffectation d'un salarié en disponibilité.

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

7-3.22

Droits et obligations du salarié

- a) Tout salarié en disponibilité à la commission qui se voit offrir un poste à temps plein auprès de la commission doit l'accepter. Si le poste offert est situé dans une communauté Inuit, l'approbation du comité d'éducation local doit être obtenue par la commission.

De plus, tout salarié en disponibilité à la commission qui se voit offrir un poste à temps plein chez un autre employeur du secteur de l'éducation doit l'accepter dans la mesure que le poste offert soit situé dans l'une ou l'autre des régions scolaires 06.1, 06.2 ou 06.3.

Le défaut pour un salarié 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) Le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- c) Tant et aussi longtemps que le salarié demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- d) Lorsque le salarié 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 salarié n'est pas soumis à la période d'essai.
- e) Lorsqu'un salarié est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié 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.

7-3.22

(suite)

- f) Tant qu'il demeure en disponibilité, le salarié 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 ce salarié à la date de sa mise en disponibilité.

En regard de l'utilisation d'un salarié en disponibilité, la commission peut conclure une entente de services avec un autre employeur dans la localité.

- g) Le salarié régulier ayant complété au moins une (1) année de service actif comme salarié 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) Constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause:

- i) la date de la signature du salarié ou d'un témoin lors de la remise d'un document main à main;

ou

- ii) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée.

- i) Le salarié 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 salarié relocalisé par suite de l'application du paragraphe a) de la présente clause et qui doit déménager de ce fait ou un salarié visé par le paragraphe D) de la clause 7-3.21, a droit à:

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.22 (suite)

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

7-3.23 Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un salarié exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un salarié 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, Dorval et chacun des villages inuit où la commission dispense de l'enseignement constituent une "localité".

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.24 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 de salarié 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 salariés qu'elle met en disponibilité, de même que du nom des salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif qu'elle met à pied.

7-3.25 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, le salarié régulier ou le salarié 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, ce salarié régulier ou salarié 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 de salariés réguliers ou de salariés réguliers permanents à cause de cet accord.

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

- 7-3.26 Sur demande, le bureau régional de placement transmet au syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariés en disponibilité, des salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.
- 7-4.00 **INCAPACITÉ PARTIELLE**
- 7-4.01 Le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir d'être muté ou d'être rétrogradé à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.
- 7-4.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.
- Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où ce salarié permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant une telle mise à pied, ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.
- A l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 7-4.03 A compter de la date où le salarié visé à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.
- 7-4.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
- 7-4.05 Le présent article, à l'exception du premier alinéa de la clause 7-4.02, s'applique au salarié permanent visé par la clause 7-8.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-8.20.

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 salariés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'un salarié régulier.

Sur demande du syndicat, la commission lui fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

7-6.00 REMPLACEMENT

7-6.01 Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la commission peut mettre en disponibilité un salarié 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 salarié 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 salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

Lorsque la commission procède au remplacement d'un salarié 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, le salarié ainsi remplacé est le salarié 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 salariés 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 salarié 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 et que la commission entend combler.

7-6.02 Le salarié 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, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, 7-3.12, 7-3.13, du paragraphe g) de la clause 7-3.22 et de la clause 7-3.23 comme si son poste avait été aboli.

* Au sens de l'article 7-3.00.

7-6.02 (suite)

Le salarié 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.

7-6.03

Le salarié 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 7-3.23, comme si son poste avait été aboli.

7-7.00

DEMENAGEMENT

7-7.01

Advenant le déménagement d'un service, d'une partie d'un service ou de plusieurs des services de la commission de Dorval à l'une des communautés situées au nord du 55e parallèle, la procédure prévue au présent article s'appliquera.

7-7.02

La commission devra aviser par écrit le syndicat et les salariés concernés, au moins douze (12) mois avant la date prévue du déménagement, de son intention de déménager l'un, une partie ou plusieurs de ses services de Dorval à l'une des communautés situées au nord du 55e parallèle. L'avis au syndicat devra indiquer les noms des salariés visés par le déménagement.

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

7-7.03

Les salariés visés par un tel déménagement tel que prévu au présent article sont, à la date prévue dudit déménagement ou à une date subséquente si le déménagement n'a pu avoir lieu à la date prévue, réaffectés aux mêmes classes d'emplois dans la communauté située au nord du 55e parallèle où leur service déménage. Le salarié 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 II, aux conditions y mentionnées de même qu'à l'application des dispositions des clauses 6-6.07 à 6-6.12.

7-7.04

Le salarié permanent qui est réaffecté à une communauté située au nord du 55e parallèle 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 située au nord du 55e parallèle 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 7-3.21;

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:

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

11) ce résultat calculé conformément au sous-paragraphe 1) est réduit d'un montant équivalent au traitement que le salarié a reçu durant la période de temps pendant laquelle il a effectivement travaillé dans la communauté située au nord du 55e parallèle où il a été réaffecté conformément à la clause 7-7.03.

7-7.05

Le salarié qui ne désire pas être réaffecté conformément à la clause 7-7.03 doit aviser par écrit la commission à cet effet dans les soixante (60) jours qui suivent l'avis qui lui est remis conformément à la clause 7-7.02. A défaut d'ainsi aviser la commission, le salarié est réaffecté conformément à la clause 7-7.03.

Le salarié régulier ayant complété au moins une année de service actif comme salarié régulier et qui avise ainsi la commission est, à compter de cette date, inscrit sur les listes du bureau régional de placement jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par la commission à Dorval ou par un autre employeur du secteur de l'éducation si le poste est situé dans l'une ou l'autre des régions scolaires 06.1, 06.2 ou 06.3 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 du bureau régional de placement et le salarié est présumé avoir démissionné de la commission à compter de ce refus s'il est toujours à l'emploi de la commission à cette date.

7-7.06

Le salarié 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 salarié à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date effective du déménagement de son service;

7-7.06 (suite)

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

1. s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois à Dorval 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 le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois à Dorval, 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.

Les clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.11, 7-3.12 et 7-3.13 s'appliquent mutatis mutandis au présent paragraphe b).

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

1. s'il existe un poste vacant à temps plein dans sa classe d'emplois à Dorval 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 le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois à Dorval, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas;
3. à défaut pour le salarié de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, il est mis à pied à compter de la date effective du déménagement de son service et il bénéficie alors 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 le salarié au moment du déménagement de son service. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités de versement de ladite prime.

Les clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.11, 7-3.12 et 7-3.13 s'appliquent mutatis mutandis au présent paragraphe c).

7-7.07

Le salarié 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 la communauté concernée au nord du 55e parallèle du salarié qui déménage subéquemment à l'application du présent article.

7-8.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-8.01 Les dispositions suivantes concernent le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. Chap. A-3.001).

7-8.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. Chap. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

7-8.03 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient:

- A) accident du travail: un événement, imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable: un poste approprié qui permet à un salarié victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du salarié, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait le salarié au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

7-8.03 (suite)

E) Établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-5);

F) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du salarié qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du salarié ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

G) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

H) professionnel de la santé: un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q. chapitre A-29).

Dispositions diverses

7-8.04

Le salarié doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où il travaille, lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible. Il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale, conforme à la Loi, si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

7-8.05

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un salarié, dès que porté à la connaissance de la commission.

7-8.06

Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont il est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-8.07 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un salarié victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état.

Les frais de transport du salarié sont assumés par la commission, le cas échéant, dans la mesure qu'ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

Le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé dans sa localité d'affectation; dans le cas où il ne peut exprimer son choix, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

Le salarié a, si possible, le choix du professionnel de la santé sans sa localité d'affectation.

7-8.08 Malgré la clause 5-3.38, la commission peut exiger d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

Régimes collectifs

7-8.09 Le salarié victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23, et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.25.

Ce salarié bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP et 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.

L'exonération mentionnée au paragraphe précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assimilation temporaire mentionnée à la clause 7-8.15.

7-8.10 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-8.10 (suite)

Par contre, pour tel salarié qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-8.11 Le salarié 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 l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-8.24.

Traitement

7-8.12 Tant et aussi longtemps qu'un salarié a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, il a droit à son traitement, comme s'il était en fonction, sous réserve de ce qui suit :

la détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu 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.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00.

7-8.13 Sous réserve de la clause 7-8.12, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

Droit de retour au travail

7-8.14 Lorsque le salarié est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit aussitôt en informer la commission.

7-8.15 La commission peut assigner temporairement un travail à un salarié, en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.

7-8.16 Le salarié qui, suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-8.17 Le salarié visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où il a droit d'obtenir tel poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.

7-8.18 Le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-8.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

7-8.19 Les droits mentionnés aux clauses 7-8.16, 7-8.17 et 7-8.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission refuse à un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-8.16, 7-8.17 et 7-8.18 pour le motif que ce salarié aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si ce salarié avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

7-8.20 L'exercice du droit mentionné à la clause 7-8.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes:

- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- B) le salarié soumet sa candidature par écrit;
- C) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, le salarié obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres salariés ou personnes concernés;

7-8.20

(suite)

- D) le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- F) le droit du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-8.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-8.21

Le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, ce salarié ne peut conserver le poste si la commission détermine qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque le salarié ne peut ainsi conserver son poste, il redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-8.18, comme s'il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-8.22

Le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.17 conserve le traitement qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-8.23

Le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.18 bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste, et ce, malgré toute disposition contraire.

7-8.24

Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 de la convention et auxquelles il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi du salarié 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'une personne du personnel de soutien à l'emploi de la commission qui n'est pas couvert par la présente convention collective correspond à sa période d'emploi à la commission. Cette ancienneté peut être utilisée pour intégrer un poste, pour fins de mouvement de personnel ou de réduction de personnel.

L'ancienneté d'un salarié, qui appartient à un groupe de salariés différent de ceux ci-haut mentionnés et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au plan de classification et couvert par l'accréditation, correspond à sa période d'emploi à la commission. Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

8-1.02 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- d) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'accident ou d'invalidité autre qu'un accident de travail ou qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou pour études. 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;

8-1.02 (suite)

i) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.03 Le salarié 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 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 autre qu'un accident du travail ou qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

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

a) lors d'une cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;

c) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.05 Le salarié à l'emploi de la commission au 31 décembre 1985, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention antérieure.

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté de chaque salarié telle que reconnue à l'alinéa précédent; l'ancienneté contenue à cette liste est acquise au 30 juin 1985 et ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire.

A compter du 1er janvier 1986, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

8-1.06 La commission affiche ladite liste dans les établissements où sont assignés des salariés.

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 1988, 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 Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, la commission en transmet une copie au salarié qui s'est absenté pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.
- 8-1.12 Lorsqu'un salarié acquiert le statut de salarié régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet copie au syndicat.
- 8-1.13 L'ancienneté d'un salarié régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

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

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75 h).

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.

Les salariées de l'entrepôt de la commission à Dorval (soutien technique, administratif et/ou manuel) qui ont à la date de la signature de la présente convention, une semaine régulière de travail de quarante (40) heures maintiennent cette semaine régulière de travail. Cependant, la commission peut rendre applicable à ces salariées la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02 selon le cas, en expédiant aux salariées concernés un préavis écrit à cet égard d'au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle semaine régulière de travail.

8-2.04 Dans le cas où le salarié 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 Le salarié 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 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 au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un salarié 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.

8-2.07 (suite)

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. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient raisonnables; sinon, la commission doit rétablir les anciens horaires et rémunérer les salariés 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 salariés des heures brisées.

8-2.08 La commission et le syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les salariés, 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.

De plus, il peut être convenu au Comité des relations de travail de reconduire l'horaire d'été qui a prévalu dans les années précédentes.

8-3.00 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un salarié, 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 au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un salarié 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 salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les salariés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

8-3.04 Pour le temps supplémentaire effectué, le salarié bénéficie:

- A) 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: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

8-3.05 La commission et le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où le travail en temps supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu aux sous-paragraphes A), B) et C) de la clause précédente peut être pris, le temps supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06.

Lorsque la commission et le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, soit en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part du salarié, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix du salarié, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06, soit pris en congé conformément aux sous-paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.04; dans ce dernier cas, la commission et le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.06 Malgré ce qui précède, la commission et le salarié peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants:

A) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.04;

B) au taux horaire double (200 p. cent) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.04.

8-3.07 Un salarié peut être exempté d'effectuer un travail en temps supplémentaire lorsqu'il en est requis si la commission trouve un autre salarié 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.

8-3.08 Lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.04 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris à un moment à convenir avec la commission; malgré ce qui précède, la commission et le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09 Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié 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 au salarié.

8-4.02 Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième alinéa de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et le salarié. Au cours de cette rencontre, la commission informe le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. A cette fin, le salarié 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 a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, le salarié et le syndicat est convoquée dans les trois (3) jours ouvrables de la décision initiale de la commission.

Suite à toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer le salarié de sa décision finale, par un avis écrit et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la rencontre. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

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

8-4.03 Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un salarié faisant l'objet d'une suspension soit pour lui imposer une suspension, soit pour discuter de la suspension qui lui a été préalablement imposée; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) 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 ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

8-4.04 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. De plus, sur autorisation écrite du salarié selon la formule prévue à l'annexe V, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel du salarié après avoir pris rendez-vous.

- 8-4.05 Le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.
- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Pendant cette suspension, le salarié maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit 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 du salarié, 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 à l'alinéa 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.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage et des faits à son origine.
- 8-4.10 La priorité est accordée aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de soixante (60) 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 au salarié concerné ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. Le salarié 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 du salarié et celle de la commission. À défaut, le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANE ET SECURITE

8-5.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du Comité de relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

8-5.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.03 Le salarié doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.04 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du salarié;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariés;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la Loi et des règlements s'appliquant à la commission.

- 8-5.05 La mise à la disposition des salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la Loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 8-5.06 Lorsqu'un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.
- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.10, s'il est disponible ou, dans un cas d'urgence, le délégué syndical de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le représentant syndical ou, le cas échéant, le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.
- 8-5.07 Le droit d'un salarié mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.
- 8-5.08 La commission ne peut imposer au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.
- 8-5.09 Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical, ou le cas échéant, le délégué syndical, d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 8-5.10 Le syndicat peut désigner expressément l'un de ses représentants au comité de relations du travail, ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02 le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:
- A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.06;

8-5.10 (suite)

B) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un salarié.

8-6.00 VETEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la Loi et les règlements.

En outre la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement au salarié tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02 Les uniformes, vêtements et articles 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 articles ou des vieilles chaussures, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, article ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.

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

8-7.00 REGLEMENTATION DES ABSENCES

8-7.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, le salarié concerné doit avertir au préalable son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les règles établies par la commission.

8-7.02 A son retour, le salarié remet à son supérieur immédiat une attestation des motifs de son absence rédigée suivant la formule établie par la commission.

8-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-8.01 Aux fins du présent article l'expression "Changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-8.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant, la date prévue d'implantation de ce changement.

8-8.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:

- a) la nature du changement;
- b) l'école ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) le salarié ou le groupe de salariés concerné.

8-8.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-8.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-8.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-8.06 Le salarié dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; tel entraînement ou formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-8.07 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-8.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

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

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Tout salarié 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 le salarié si celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié.

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

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

a) 1ère étape

Le salarié 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.

À 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 au salarié, ni au syndicat.

Afin de participer à une telle rencontre, un maximum d'un représentant syndical peut être libéré 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 au salarié. 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 salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. 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 salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCEDURE D'ARBITRAGE

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

N.B. - Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
300 boulevard Jean Lesage
5e étage, bureau 512
Québec, QC.
G1K 8K6

Toutefois, le syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage, en la manière prévue à l'alinéa 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 télécriteur 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 convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;

Bergevin, Michel
Blouin, Rodrigue
Boivert, Marc
Côté, Martin
Fortier, François G.
Frumkin, Harvey

Hamelin, François
Ladouceur, André
Morency, Jean M.
Morin, Marcel
Rondeau, Claude

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère.

Tout grief soumis à l'arbitrage en vertu de l'une ou l'autre des conventions antérieures et pour lequel aucun tribunal d'arbitrage ou arbitre unique n'a été ou n'est saisi à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, est déféré à un arbitre ou à un arbitre assisté d'assesseurs conformément au présent article.

9-2.02 (suite)

Tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décidera, conformément aux conventions antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres uniques ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à eux déferés par le premier président avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

9-2.03 Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la Centrale et un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au deuxième alinéa de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseur 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, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et la convention. Par la suite, il reçoit au début de chaque arbitrage le serment ou l'engagement des assesseurs de remplir leurs fonctions selon la loi et la convention.

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

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants de la Centrale de l'enseignement du Québec, de la Fédération et du Ministère;
- b) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage.

Le greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération, le Ministère, et s'il y a lieu les assesseurs.

- 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 assesseur syndical de son choix et la Fédération et le Ministère le nom d'un assesseur patronal de leur choix.
- 9-2.08 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les parties concernées, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Fédération, le Ministère et, s'il y a lieu, les assesseurs. S'il y a lieu, l'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.
- 9-2.09 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.
- 9-2.10 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.
- 9-2.11 L'arbitre 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 et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées à l'alinéa précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.14 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.
- 9-2.15 Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre 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.
- L'arbitre en chef ne peut confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.16 La sentence est motivée par écrit et signée par l'arbitre. Chaque assesseur peut faire un rapport distinct. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, ou de l'arbitre en chef, 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 de l'arbitre, deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre 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 l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.18 L'arbitre ne peut, par sa décision, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

9-2.19 Subordonnement aux articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, tout grief déposé par un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un salarié 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 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par le salarié durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.21 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents arbitrages.

9-2.22 Les frais et honoraires des arbitres et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

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

9-2.23 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par ceux qu'ils représentent.

9-2.24 Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet une copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs, s'il y a lieu avant le début du délibéré.

9-2.25 A la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin conformément au Code du travail.

9-2.26 Aux fins du présent article, par "Fédération" l'on désigne la "Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec".

9-3.00 **MÉSSENTENTE**

9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.13, qui peut survenir au cours de la convention, est déferée au comité de relations de travail prévu à l'article 4-1.00 de la présente convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS SALARIES

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

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

- A) au salarié y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas un salarié régulier de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit:

- 1. Pour le salarié 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, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables;

- 2. Pour le salarié 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, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables;

- 3. si le salarié bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;

- 4. le salarié 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, ce taux est 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 au paragraphe 1 ou 2 précédent.

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

10-1.01 (suite)

5. L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables.

10-1.02 Cet article ne s'applique pas au salarié travaillant au service d'éducation des adultes qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.03 Le salarié travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16,
 - 1-2.18, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.24, 1-2.28,
 - 1-2-29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 D) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations de travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 2 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-7.00 Versement de la paie
- 7-1.03 g) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-1.00 Impression de la convention
- 11-2.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe IV Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)

10-1.04 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-7.00 après présentation de la réclamation dûment signée par le salarié. La commission fournit les formulaires.

- 10-1.05 Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, elle procède à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.
- Le salarié qui soumet 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. Le salarié qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.
- 10-1.06 Suite à l'affichage prévue à la clause précédente, la commission choisit parmi les salariés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant:
- A) elle rappelle au travail les salariés visés au paragraphe B) de la clause 10-1.01 qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre de durée d'emploi.
 - B) elle choisit parmi les salariés réguliers occupant un poste à temps partiel;
 - C) elle choisit parmi les autres salariés de la commission visés au paragraphe A) de la clause 10-1.01;
- A défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.
- 10-1.07 Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier le travail à un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.
- 10-1.08 Aux fins d'application de la clause 10-1.07, les salariés ayant travaillé dans le cadre des cours d'éducation aux adultes au cours d'une session dans l'année financière 1986-1987, sont réputés mentionnés au paragraphe A) de la clause 10-1.07.
- 10-1.09 Le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.10 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.11 Le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

- 10-1.12 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1er juillet 1986.
- 10-1.13 Le salarié 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.
- 10-1.14 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'un salarié en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.
- 10-2.00 **POUR LE SALARIÉ DE CAFETERIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**
- 10-2.01 A) Le salarié visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.
- B) Ce taux de traitement est majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables.
- 10-2.02 Le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:
- 1-1.01 But de la convention
 - 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16,
 - 1-2.18, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.24, 1-2.28,
 - 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
 - 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
 - 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
 - 2-1.01 E) Champ d'application
 - 2-2.00 Reconnaissance
 - 3-4.00 Affichage et distribution
 - 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
 - 3-6.00 Retenue syndicale
 - 3-7.00 Régime syndical
 - 3-8.00 Documentation
 - 4-1.00 Comité de relations de travail
 - 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 2 de la convention)
 - 5-8.00 Responsabilité civile
 - 6-1.00 Règles de classement

10-2.02 (suite)

- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-7.00 Versement de la paie
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-1.00 Impression de la convention
- 11-2.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe IV Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)

- 10-2.03 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-7.00 après présentation de la réclamation dûment signée par le salarié. La commission fournit les formulaires.
- 10-2.04 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-2.05 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.
- En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.
- 10-2.06 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi du salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.
- 10-2.07 Le salarié a droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.
- 10-3.00 **POUR LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE**
- 10-3.01 Le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe "I", ce 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 de son traitement;

10-3.01 (suite)

L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables.

10-3.02 Le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16,
 - 1-2.18, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.24, 1-2.28,
 - 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-3.00 Libérations syndicales: seules les clauses suivantes s'appliquent:
 - 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations de travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 2 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-7.00 Versement de la paie
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-1.00 Impression de la convention
- 11-2.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe IV Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de dix (6) mois ou plus)

10-3.03 Le salarié visé au présent article peut être désigné délégué syndical et les clauses 3-1.01 à 3-1.04 lui sont alors applicables; malgré ce qui précède, un salarié ne peut être ainsi désigné délégué syndical pour le service de garde concerné si cela a pour effet d'augmenter le nombre de délégués dans l'établissement.

- 10-3.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-7.00 après présentation de la réclamation dûment signée par le salarié. La commission fournit les formulaires.
- 10-3.05 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:
- A) elle choisit parmi les salariés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.08 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à tel emploi, par durée d'emploi;
 - B) elle choisit parmi les autres salariés bénéficiant d'un droit de rappel en vertu du présent article;
 - C) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.
- 10-3.06 Le salarié qui obtient, par application des paragraphes A) ou B) de la clause 10-3.05, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches elle en avise le syndicat et retourne le salarié à son ancien emploi, ou est mise à pied, selon le cas.
- Le salarié visé au paragraphe A) de la clause 10-3.05 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.
- L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion.
- 10-3.07 Le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-3.08 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-3.09 Aux fins du présent article la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.
- 10-3.10 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

10-3.10 (suite)

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle, la commission inscrit les salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, le salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.08.

10-3.11 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités relatives à l'établissement des horaires de travail.

10-3.12 Le salarié 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.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-1.01 Le Comité patronal imprime ou photocopie le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date de sa signature et en rend un exemplaire disponible pour chaque salarié de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. Le Comité patronal fait de même avec le Plan de classification.

11-1.02 Un exemplaire du texte en inuttituut et en anglais est pareillement fourni aux salariés concernés.

11-1.03 Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que le syndicat ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour ses membres.

11-2.00 ANNEKES ET LETTRES D'ENTENTE

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

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

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

11-3.02 Les parties négociantes conviennent d'une traduction en langue inuttituut et en langue anglaise du texte officiel de la convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions expresses contenues aux clauses suivantes: 5-3.26, 5-7.11, 6-3.01, 6-3.03, 6-5.01, 6-5.02, 6-6.02.

Il est entendu que les montants déjà versés par la commission réduisent d'autant ceux à être versés au même titre en vertu de la convention.

11-4.02 La convention se termine le 31 décembre 1988.

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

11-4.03 Pour les salariés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-4.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-4.04 Pour les salariés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de tels salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

Le salarié concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les soixante (60) jours de la production de la liste. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par ses ayant droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.01 le sont dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la production de la liste de tels salariés au syndicat.

11-4.05 La commission fournit aux salariés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que telle rétroactivité leur est versée.

11-4.06 A moins de stipulation expresse au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-4.07 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention ont signé à Montréal
ce 15^e jour du mois de ~~novembre~~ ^{DECEMBRE} 1987.



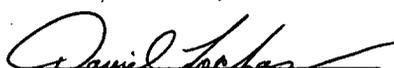
Claude Ryan
Ministre de l'Éducation du Québec

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NEGOCIATION DE LA COMMISSION
SCOLAIRE KATIVIK



Annie Popert, présidente

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNE-
MENT DU QUEBEC



Daniel Lachance, président de
la Fédération du personnel de
soutien



Thomas Hayden, vice-président

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK



Sarolie Weetaluktuk, président

POUR L'ASSOCIATION DE L'ENSEI-
GNEMENT DU NOUVEAU QUEBEC

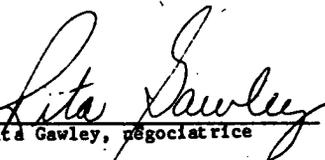


Thomas Carter, président

NEGOCIATEURS



Robert Grinham, négociateur



Rita Gawley, négociatrice



James Crist, négociateur et commissaire



Line Desrosiers,
négociatrice



Me Robert Mainville, porte-parole
pour la partie patronale



Hélène Guay, porte-parole pour
la partie syndicale

PERSONNEL DE SOUTIEN

ANNEXE "I"

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien PAGE

Infirmier	145
Technicien en administration	146
Technicien de l'aide sociale	146
Technicien en arts graphiques	146
Technicien en audio-visuel	145
Technicien en documentation	145
Technicien en écriture Braille	145
Technicien en éducation spécialisée	146
Technicien en électronique	146
Technicien en formation professionnelle	146
Technicien en génie civil	146
Technicien en gestion alimentaire	147
Technicien en informatique	147
Technicien en informatique classe principale	148
Technicien en loisirs	145
Technicien en organisation scolaire	146
Technicien en psychométrie	145
Technicien en transport scolaire	146
Technicien de travaux pratiques	146

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

Appariteur	149
Dessinateur	149
Infirmier auxiliaire	150
Inspecteur en transport scolaire	150
Opérateur de duplicateur offset	151
Opérateur de duplicateur offset classe principale	151
Opérateur en informatique classe II	151
Opérateur en informatique classe I	152
Opérateur en informatique classe principale	152
Photographe	152
Préposé au service de garde en milieu scolaire	153
Relieur	153
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	153
Surveillant d'élèves	154
Surveillant-sauveteur	154

II-	<u>CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	PAGE
	Acheteur	155
	Agent de bureau classe II	155
	Agent de bureau classe I	155
	Agent de bureau classe principale	155
	Auxiliaire de bureau	156
	Auxiliaire en informatique	156
	Auxiliaire en informatique classe principale	156
	Magasinier classe II	157
	Magasinier classe I	157
	Magasinier classe principale	157
	Secrétaire	158
	Secrétaire d'école	158
	Secrétaire de direction	158
	Téléphoniste	159

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métiers	160
Briqueteur-maçon	160
Ebéniste	160
Electricien	160
Maître-électricien	160
Ferblantier-couvreur	160
Mécanicien classe II	160
Mécanicien classe I	160
Mécanicien de machines de bureau	160
Mécanicien de machines fixes classe IV	161
Mécanicien de machines fixes classe III	161
Mécanicien de machines fixes classe II	161
Mécanicien de machines fixes classe I	161
Mécanicien en tuyauterie	161
Maître-mécanicien en tuyauterie	161
Menuisier	161
Ouvrier certifié d'entretien	161
Peintre	161
Plâtrier	161
Serrurier	162
Soudeur	162
Spécialiste en mécanique d'ajustage	162
Vitrier-monteur-mécanicien	162

<u>III-2</u> <u>Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	PAGE
Aide de métiers	163
Aide général de cuisine	163
Boucher	163
Buandier	163
Aide-conducteur de véhicules lourds	163
Conducteur de véhicules légers	163
Conducteur de véhicules lourds	163
Cuisinier classe III	163
Cuisinier classe II	163
Cuisinier classe I	163
Gardien	164
Jardinier	164
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	164
Concierge	164
Concierge de nuit	164
Ouvrier d'entretien classe III	164
Ouvrier d'entretien classe II	164
Ouvrier d'entretien classe I	164
Pâtissier	164

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,57	12,03	12,63
02	11,91	12,39	13,00
03	12,24	12,73	13,36
04	12,61	13,11	13,75
05	12,99	13,51	14,17
06	13,34	13,87	14,55
07	13,72	14,27	14,96
08	14,12	14,68	15,39
09	14,54	15,12	15,85
10	14,96	15,56	16,31
11	15,40	16,02	16,78
12	15,84	16,47	17,25

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

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,16	10,59	11,13
02	10,57	11,00	11,56
03	10,95	11,39	11,96
04	11,34	11,79	12,38
05	11,77	12,24	12,85
06	12,18	12,67	13,30
07	12,62	13,12	13,76
08	13,12	13,64	14,31
09	13,61	14,15	14,84
10	14,11	14,67	15,38
11	14,62	15,20	15,93
12	15,16	15,77	16,52

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,34	10,77	11,32
02	10,72	11,15	11,71
03	11,14	11,59	12,17
04	11,56	12,02	12,62
05	12,00	12,48	13,10
06	12,44	12,94	13,58
07	12,94	13,46	14,12
08	13,43	13,97	14,65
09	13,94	14,50	15,20
10	14,45	15,03	15,75
11	15,00	15,60	16,35
12	15,59	16,21	16,98

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,21	11,66	12,24
02	11,54	12,00	12,60
03	11,85	12,32	12,93
04	12,18	12,67	13,30
05	12,58	13,08	13,72
06	12,94	13,46	14,12
07	13,28	13,81	14,48
08	13,67	14,22	14,91
09	14,06	14,62	15,33
10	14,46	15,04	15,76
11	14,89	15,49	16,23
12	15,32	15,93	16,69

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,46	11,92	12,51
02	11,82	12,29	12,90
03	12,16	12,65	13,27
04	12,50	13,00	13,64
05	12,87	13,38	14,04
06	13,27	13,80	14,47
07	13,62	14,16	14,85
08	14,00	14,56	15,26
09	14,40	14,98	15,70
10	14,82	15,41	16,15
11	15,30	15,91	16,67
12	15,72	16,35	17,13

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,35	11,80	12,39
02	11,77	12,24	12,85
03	12,17	12,66	13,29
04	12,61	13,11	13,75
05	13,04	13,56	14,22
06	13,54	14,08	14,76
07	14,00	14,56	15,26
08	14,53	15,11	15,84
09	15,03	15,63	16,38
10	15,58	16,20	16,97
11	16,15	16,80	17,60
12	16,75	17,42	18,24

CLASSE

Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	14,04	14,60	15,31
02	14,53	15,11	15,84
03	15,00	15,60	16,35
04	15,54	16,16	16,93
05	16,07	16,71	17,50
06	16,61	17,27	18,09
07	17,23	17,92	18,76
08	17,83	18,54	19,41
09	18,46	19,20	20,10

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

CLASSE Appariteur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,11	9,57	10,07
03	9,34	9,79	10,30
04	9,59	10,03	10,55
05	9,85	10,28	10,81
06	10,10	10,53	11,07
07	10,34	10,77	11,32

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	9,63	10,13
03	9,50	9,94	10,45
04	9,77	10,20	10,72
05	10,11	10,54	11,08
06	10,43	10,86	11,41
07	10,78	11,21	11,78
08	11,13	11,58	12,16
09	11,50	11,96	12,56
10	11,85	12,32	12,93

CLASSE Infirmier auxiliaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,27	9,72	10,22
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,21	10,64	11,18
06	10,58	11,01	11,57
07	10,89	11,33	11,90
08	11,25	11,70	12,29
09	11,64	12,11	12,71
10	12,01	12,49	13,11
11	12,44	12,94	13,58
12	12,90	13,42	14,08

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	9,50	9,94	10,45
02	9,81	10,24	10,76
03	10,12	10,55	11,09
04	10,45	10,88	11,43
05	10,82	11,25	11,82
06	11,17	11,62	12,20
07	11,55	12,01	12,61
08	11,92	12,40	13,01
09	12,33	12,82	13,45
10	12,77	13,28	13,93

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,28	9,73	10,23
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,18	10,61	11,15
06	10,55	10,98	11,54
07	10,86	11,29	11,86
08	11,21	11,66	12,24
09	11,56	12,02	12,62

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,55	10,98	11,54
02	10,88	11,32	11,89
03	11,21	11,66	12,24
04	11,57	12,03	12,63
05	11,92	12,40	13,01
06	12,30	12,79	13,42
07	12,71	13,22	13,87

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,26	9,71	10,21
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,04	10,47	11,00
06	10,30	10,73	11,28
07	10,61	11,04	11,60

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,90	10,33	10,86
02	10,30	10,73	11,28
03	10,64	11,07	11,63
04	11,04	11,48	12,06
05	11,43	11,89	12,48
06	11,88	12,36	12,97
07	12,31	12,80	13,43
08	12,79	13,30	13,95

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,79	13,30	13,95
02	13,21	13,74	14,41
03	13,67	14,22	14,91
04	14,12	14,68	15,39
05	14,61	15,19	15,92
06	15,10	15,70	16,45
07	15,62	16,24	17,01

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	9,63	10,13
03	9,50	9,94	10,45
04	9,81	10,24	10,76
05	10,12	10,55	11,09
06	10,45	10,88	11,43
07	10,83	11,26	11,83
08	11,16	11,61	12,19
09	11,55	12,01	12,61

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,78	9,43	9,92
02		9,69	10,19
03		9,95	10,46
04		10,20	10,72
05		10,48	11,01
06		10,77	11,32

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

ECHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	12,00	12,48	13,10

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,95	10,46
02	9,24	10,20	10,72
03	9,51	10,48	11,01
04	9,76	10,77	11,32
05	10,05	11,08	11,64
06	10,34	11,41	11,98

CLASSES Surveillant d'élèves
 Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,24	9,69	10,19
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,05	10,48	11,01
06	10,34	10,77	11,32

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,07	9,53	10,03
03	9,32	9,77	10,28

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,43	9,87	10,38
02	9,76	10,20	10,72
03	10,11	10,54	11,08
04	10,43	10,86	11,41
05	10,82	11,25	11,82
06	11,20	11,65	12,23
07	11,63	12,10	12,70

CLASSES Agent de bureau classe principale
Acheteur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,00	12,48	13,10
02	12,37	12,86	13,49
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,61	14,15	14,84
06	14,00	14,56	15,26

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ECHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	8,78	9,25	9,73

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,34	9,79	10,30
04	9,63	10,07	10,59

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,18	10,61	11,15
02	10,57	11,00	11,56
03	10,89	11,33	11,90
04	11,25	11,70	12,29
05	11,64	12,11	12,71

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,33	9,78	10,29
04	9,56	10,00	10,52
05	9,84	10,27	10,80

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,77	10,20	10,72
02	10,11	10,54	11,08
03	10,44	10,87	11,42
04	10,82	11,25	11,82
05	11,17	11,62	12,20
06	11,56	12,02	12,62
07	11,93	12,41	13,03

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,92	12,40	13,01
02	12,35	12,84	13,47
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,62	14,16	14,85
06	14,08	14,64	15,35
07	14,55	15,13	15,86

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,34	9,79	10,30
04	9,63	10,07	10,59
05	9,87	10,30	10,83
06	10,13	10,56	11,10
07	10,40	10,83	11,38
08	10,70	11,13	11,69

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,63	10,07	10,59
02	9,90	10,33	10,86
03	10,21	10,64	11,18
04	10,49	10,92	11,47
05	10,80	11,23	11,80
06	11,11	11,55	12,13
07	11,43	11,89	12,48

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,30	10,73	11,28
02	10,66	11,09	11,65
03	11,03	11,47	12,05
04	11,41	11,87	12,46
05	11,82	12,29	12,90

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,17	9,62	10,12
03	9,48	9,92	10,43
04	9,74	10,18	10,70

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Apprenti de métier:			
1 ^{ère} année 01	9,47	9,91	10,42
2 ^{ème} année 02	9,80	10,23	10,75
3 ^{ème} année 03	10,17	10,60	11,14
4 ^{ème} année 04	10,51	10,94	11,49
Briqueur-maçon:			
	12,16	12,65	13,27
Ebéniste:			
	12,87	13,38	14,04
Electricien:			
	13,38	13,92	14,60
Maître-électricien:			
	14,24	14,81	15,52
Ferblantier-couvreur:			
	12,16	12,65	13,27
Mécanicien classe II:			
	12,44	12,94	13,58
Mécanicien classe I:			
	12,97	13,49	14,15
Mécanicien de machines de bureau:			
	13,51	14,05	14,73

<u>CLASSES</u>	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au/ <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines fixes classe IV:			
	11,07	11,51	12,09
Mécanicien de machines fixes classe III:			
	12,16	12,65	13,27
Mécanicien de machines fixes classe II:			
	13,51	14,05	14,73
Mécanicien de machines fixes classe I:			
	13,98	14,54	15,24
Mécanicien en tuyauterie:			
	13,38	13,92	14,60
Maître-mécanicien en tuyauterie:			
	14,24	14,81	15,52
Menuisier:			
	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien:			
	12,66	13,17	13,82
Peintre:			
	11,86	12,33	12,94
Plâtrier:			
	12,16	12,65	13,27

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> au <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> au <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> au <u>88-12-31</u> °
	\$	\$	\$
Serrurier:	12,16	12,65	13,27
Soudeur:	12,66	13,17	13,82
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	12,87	13,38	14,04
Vitrier-monteur-mécanicien:	12,16	12,65	13,27

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au 86-12-31	87-01-01 au 87-12-31	88-01-01 au 88-12-31
	\$	\$	\$
Aide de métiers:	10,51	10,94	11,49
Aide général de cuisine:	9,47	9,91	10,42
Boucher:	11,86	12,33	12,94
Buandier:	9,80	10,23	10,75
Aide-conducteur de véhicules lourds:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules légers:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules lourds:	11,41	11,87	12,46
Cuisinier classe III:	11,11	11,55	12,13
Cuisinier classe II:	11,86	12,33	12,94
Cuisinier classe I:	12,34	12,83	13,46

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au 86-12-31	87-01-01 au 87-12-31	88-01-01 au 88-12-31
	\$	\$	\$
Gardien:	9,76	10,20	10,72
Jardinier:	11,02	11,46	12,04
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	10,51	10,94	11,49
Concierge (moins de 9 275 m ²):	10,97	11,41	11,98
Concierge (9 275 m ² et plus):	12,10	12,58	13,20
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):	10,69	11,12	11,68
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):	11,65	12,12	12,72
Ouvrier d'entretien classe III (aide domestique):	9,47	9,91	10,42
Ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge, journalier):	10,01	10,44	10,97
Ouvrier d'entretien classe I (poseur de vitres, poseur de tuiles, sableur):	10,97	11,41	11,98
Pâtissier:	11,86	12,33	12,94

ANNEXE II

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 7-3.00

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le salarié 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 dans un territoire autre que l'un des secteurs prévus à la clause 6-6.01.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un salarié que si le bureau régional de placement accepte que la relocalisation de tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du salarié 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 du salarié 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 du salarié 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 du salarié 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 salarié déplacé avec une personne à charge*, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il n'a pas de personne à charge, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

* Au sens de la clause 5-3.02.

ANNEXE II (suite)

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) est payable également au salarié déplacé sans personne à charge* mais tenant logement.

Compensation pour le bail

7. Le salarié 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, le salarié qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si le salarié 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 du salarié 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 au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié 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 du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié 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.

* Au sens de la clause 5-3.02.

ANNEXE II (suite)

11. Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter au salarié 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 le salarié 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 personne à charge* du salarié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport du salarié 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 le salarié des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

* Au sens de la clause 5-3.02.

ANNEXE III

Salariés bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et assignés à Dorval.

La Commission scolaire Kativik maintient, pour la durée de la présente convention collective, un programme particulier d'avantages accordés aux salariés qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et assignés à Dorval.

A cet égard, ce régime particulier à la Commission scolaire Kativik et mis sur pied par cette dernière comprend les éléments ci-après énumérés:

- 1- seul le salarié régulier assigné sur une base régulière à Dorval, bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et dont le domicile au sens légal au moment de l'embauche est situé dans une des communautés Inuit du Québec est soumis au régime particulier;
- 2- ce régime particulier prend fin dès que le salarié est assigné par la commission dans une des communautés Inuit du Québec;
- 3- le salarié qui est soumis au régime particulier reçoit une prime annuelle de rétention additionnelle à son salaire. De la date de l'entrée en vigueur de la convention jusqu'au 31 décembre 1987, le montant de la prime (calculé sur une base annuelle) s'établit ainsi*:

\$ 7,611.00	avec dépendant(s)**
\$ 4,758.00	sans dépendant **

Pour la période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988, le montant de la prime (calculé sur une base annuelle) s'établit ainsi:

\$ 7,976,00	avec dépendant(s)**
\$ 4 986,00	sans dépendant **

Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1987.

Les clauses 6-6.03 à 6-6.05 de la convention collective s'appliquent mutatis mutandis à la prime payable au salarié qui est soumis au régime particulier.

Le salarié qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, bénéficie en vertu du régime particulier prévu à l'annexe VIII de la convention antérieure d'une prime supérieure à celle qu'il pourrait bénéficier en vertu de la présente annexe, continue de bénéficier des articles 1 à 3 de l'annexe VIII de la convention antérieure (en lieu et place des articles 1 à 3 de la présente annexe) aux conditions y mentionnées et ce tant que la prime y prévue demeure supérieure.

* Le montant de la prime effectivement versé est donc ajusté en fonction de la période effective qui s'écoule entre la date de l'entrée en vigueur de la convention et le 31 décembre 1987.

** Au sens de la clause 6-6.01 de la convention collective.

ANNEXE III (suite)

- 4- le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première assignation régulière à Dorval, du remboursement du coût de transport du salarié déplacé et de ses dépendants de même que du remboursement 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.

Ces frais sont assumés par la commission entre la communauté Inuit du Québec dans laquelle le salarié était domicilié au moment de son embauche et Dorval et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

A cet égard, les clauses 6-6.08, 6-6.09, et 6-6.12 de la convention collective s'appliquent mutatis mutandis.

- 5- le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment où cesse son assignation régulière à Dorval, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la commission; et ce de Dorval à sa communauté d'origine ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la commission;

- 6- le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie des clauses 6-6.13 à 6-6.17 de la convention collective mutatis mutandis étant entendu que le lieu d'assignation est Dorval et le point de départ la communauté Inuit du Québec dans laquelle le salarié était domicilié au moment de son embauche;

- 7- la clause 6-6.18 de la convention collective s'applique mutatis mutandis au salarié qui est soumis au régime particulier;

- 8- le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie de la politique suivante:

a) la commission attribue à un salarié nouvellement assigné à Dorval un appartement pris en location par la commission scolaire;

b) tout salarié régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'il occupe présentement à la condition que le bail de ce nouvel appartement soit au nom de la commission. La commission peut refuser l'appartement choisi par le salarié si le coût de celui-ci est exorbitant;

c) le loyer de l'appartement sous bail à la commission et dans lequel réside le salarié est payé par la commission laquelle en retour retient sur le salaire du salarié le coût de ce loyer sauf une exonération (subvention) des montants suivants:

i) 165\$ par mois pour le salarié célibataire ou marié sans enfant;

ii) 190\$ par mois pour le salarié avec des enfants qui requièrent une deuxième chambre à coucher;

iii) 215\$ par mois pour le salarié ayant deux enfants ou plus et qui ont besoin d'un appartement de trois chambres à coucher.

Cette exonération (subvention) s'applique par résidence, peu importe le nombre de salariés y résidant.

ANNEXE III (suite)

- d) la commission scolaire assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail;
- e) la commission scolaire n'assume aucune responsabilité, ni ne fournit aucune subvention ou exonération pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;
- f) la commission scolaire assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;
- g) le salarié qui occupe un appartement pris à bail par la commission scolaire, sera tenu entièrement responsable de tous dommages causés à l'appartement ou aux meubles fournis par la commission scolaire;
- h) le salarié à qui la commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'il n'en a besoin, n'aura pas à payer plus que s'il occupait un appartement convenant à ses besoins;
- i) le salarié qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exige ses besoins, n'a droit qu'à l'exonération (subvention) équivalente à ses besoins;
- j) le montant de l'exonération (subvention) prévue au paragraphe c) ne peut jamais excéder le coût du loyer;
- k) le salarié qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la commission scolaire ou qui est expulsé par le propriétaire de l'appartement peut se voir à l'avenir refuser le bénéfice de la présente politique de logement sur décision au comité exécutif et ce, pour la durée déterminée par le comité exécutif;
- l) si un conflit survient avec ou entre plusieurs salariés quant à l'attribution d'un logement, la commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

par: Annie Poppert
Directrice générale

ANNEXE IV

Objet: Droits parentaux

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la signature de la convention, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II de l'article 5-4.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de PSC.

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

- i) si EIC 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, EIC modifiait ses exigences en cours de convention.

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

ANNEXE V

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

Je, soussigné(e) _____
(NOM) (PRENOM)

autorise _____ mon représentant syndical à consulter mon dossier personnel au Bureau du Personnel de la commission scolaire Kativik. Cette autorisation est valable pour quinze (15) jours du _____ au _____.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____
ce _____.

Signature: _____

ANNEXE VI

Objet: Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP

1.00 LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00, 3.00 et 4.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS

2.01 A. La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles dont les parties aux présentes conviendront de ne pas assujettir par règlement et:

- a) l'étudiante ou l'étudiant;
- b) la personne stagiaire;
- c) la personne à contrat à forfait;
- d) la personne payée à vacation ou à l'acte;
- e) la personne salariée-élève;
- f) la médecin ou le médecin interne ou résident.

B. La Loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut d'employé(e) sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingt (180) jours.

C. Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les paragraphes A et B.

2.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint 62 ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

ANNEXE VI (suite)

2.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A) Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou partie d'années de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite et 65 ans. Ces années et/ou partie d'années de service sont coordonnées à la RRQ; plus
 - B) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débuter au plus tard pour le mois de juillet 1989.
 - C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A).
 - D) Les rentes viagères prévues aux paragraphes A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elles sont également réversibles à 50% au conjoint survivant.
 - E) La rente viagère prévue au paragraphe B) est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.
- Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA.
- F) Les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle.
 - G) Le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue au paragraphe A) ne peut en aucun cas excéder 70% du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée.
 - H) La Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la Loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse.
 - I) Seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à la date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévu aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, préretraite et congé sans solde sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou préretraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions.

ANNEXE VI (suite)

- J) L'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme.

- K) La personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.

- L) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée.

- M) Une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

- 2.05 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit le paragraphe 2.06.

Les alinéas L) et M) du paragraphe 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

ANNEXE VI (suite)

2.06 Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9% - 4,9%) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente du paragraphe 2.03 F) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.03 et 2.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 2.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues au paragraphe 2.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

2.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'années antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

Le coût de rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille (1000\$) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur 3%.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

ANNEXE VI (suite)

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

Du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours.

Du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours (statu quo).

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de 120 jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de 130 jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les deux (2) années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

FINANCEMENT

- 1- Comme contribution collective au coût des bénéficiaires prévus à 2.08, la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15% taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55% de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption sont annulés et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel 7,15% et le taux proposé 6,6%) pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

ANNEXE VI (suite)

2- Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles au RRE.

2.09 Les parties aux présentes conviennent de mandater le comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPEE AU RRF

3.01 La Loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de 62 ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins 32 années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

A. Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'années compris entre:

1) 65 ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite

ou selon le cas

2) 35 années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite.

B. En aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années.

C. La rente viagère prévue au paragraphe A. est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.

D. Les alinéas B, H, J, K, L et M du paragraphe 2.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée à l'alinéa K ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

3.02 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

ANNEXE VI (suite)

3.03 Financement du programme au RRF.

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour, la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.02 et 3.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 3.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

3.04 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que prévu à 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

5.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

A cet égard, le comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

ANNEXE VI (suite)

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

6.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R., soit :

- 1- Acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime.
- 2- Intérêt minimum sur tout remboursement.
- 3- Prestation au conjoint survivant de 60% de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.
- 4- Participation minimale de l'employeur (50% de la valeur des prestations acquises).

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes pour les parties concernées.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la Loi visant à actualiser la réforme des R.S.R.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 R.S.R. NON TRANSFERÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE VII

Objet: Primes à l'exclusion des primes
relatives aux disparités régiona-
les

Les primes de responsabilité apparaissant à la clause 6-5.01, en vigueur au 31 décembre 1987, seront majorées s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1%, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce selon la formule suivante: $[\text{IPC} - 4,25\%]$, ou

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right]^{(1)} \times 100$$

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

Les primes de responsabilité ainsi obtenues seront majorées de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ces taux remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à la clause 6-5.01 pour la période correspondante.

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

ANNEXE VIII

Reclassement d'Umiujaq

Advenant le reclassement d'Umiujaq dans l'équivalent des secteurs II ou III pour les autres employés du secteur public et parapublic, la partie patronale et la partie syndicale s'engagent à modifier la convention afin de procéder au reclassement d'Umiujaq dans le secteur équivalent à celui applicable aux autres employés du secteur public et parapublic et ce, avec effet rétroactif à l'entrée en vigueur de la convention.

ANNEXE IX

CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

Dans le cas où un salarié bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé conformément à l'article 5-10.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un salarié donné pour une période de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans;
- b) cette période est ci-après appelée "le contrat";
- c) après son congé, le salarié doit revenir au travail à la commission pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour doit s'effectuer à la fin du contrat.

2) Durée du congé sabbatique et prestation de travail

- a) Le congé sabbatique est d'une (1) année et est pris à la dernière année du contrat.
- b) pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail du salarié est la même que celle de tout autre salarié permanent;
- c) à son retour, le salarié est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

3) Droits et avantages

- a) Pendant chacune des années visées par le contrat, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13 de la présente annexe.
- b) Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années y prévues, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction à la commission.
- c) Pendant le congé sabbatique, le salarié n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à la convention. Pendant le reste de la durée du contrat, le salarié a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables;
- d) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article 13 de la présente annexe. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- e) chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des trois régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE).

Référence: article 5-10.00

ANNEXE IX (suite)

4) Retraite, désistement ou démission du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites: la commission rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé sabbatique a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sabbatique sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200% RREGOP, 100% RRE et RRF).

Par ailleurs, si le congé sabbatique n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au salarié.

5) Mise à pied ou congédiement du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement du salarié, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe s'appliquent.

6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe s'appliquent.

7) Mise en disponibilité du salarié

Dans le cas où le salarié est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4 de la présente annexe s'appliquent et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé.

8) Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié:

ANNEXE IX (suite)

Dans ce cas, le salarié choisit :

- 1) soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité continue durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- 11) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié.

Le salarié a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. A compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la convention.

- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel qu'il est prévu précédemment. A la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et si le salarié n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

9) Décès du salarié

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe s'appliquent.

10) Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

- a) Le congé survient en cours du congé sabbatique :

le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention et est extensionné d'autant après la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

- b) Le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est extensionné d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

ANNEXE IX (suite)

- c) le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique:
- dans ce cas, le salarié choisit:
- i) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire;
 - ii) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4 de la présente annexe s'appliquent.
- 11) En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.
- 12) Pourcentages du traitement
- a) si le contrat est de quatre (4) ans: 75% du traitement;
 - b) si le contrat est de cinq (5) ans: 80% du traitement.

LETTRE D'ENTENTE no. 1

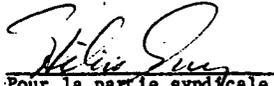
Objet: Griefs et arbitrages

Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention antérieure, et soumis à l'arbitrage après la fin de ces effets à l'intérieur des délais prévus à la convention antérieure, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission 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 la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 2

Objet: Droits parentaux

La présente lettre d'entente s'applique au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariés visés par la présente lettre d'entente bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après:

- A) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- B) Le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
- C) Le salarié n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- D) Pour ces salariés, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

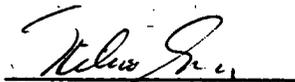
LETTRE D'ENTENTE no 3

Objet: Fiscalité en matière de bénéfices
reliés aux disparités régionales

Les parties négociantes conviennent de se rencontrer et de discuter des modifications qui pourraient être apportées aux bénéfices de l'article 6-6.00 si les règles régissant le traitement fiscal de ces bénéfices étaient modifiées de façon substantielle par les autorités compétentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no 4

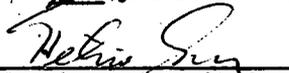
Objet: Déplacements du salarié en dehors
de la localité où il est affecté

Le salarié qui est requis par la commission de se déplacer de Dorval aux communautés Inuit dans le cadre de sa prestation de travail à la commission peut calculer comme du temps de travail la durée de son voyage en avion de même qu'une période additionnelle maximum d'une heure à l'aller et au retour pour couvrir le temps requis pour se rendre à l'aéroport et en revenir et le temps requis pour enregistrer et recueillir ses bagages.

Malgré les dispositions des clauses 8-2.06, 8-2.07 et 8-3.01, la commission peut toujours modifier à son gré l'horaire de travail applicable à un salarié qui se déplace de Dorval aux communautés Inuit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 5

Objet: Etude de certaines relativités salariales

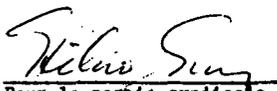
Considérant les demandes syndicales visant à modifier les relativités salariales de certains emplois, les parties négociantes conviennent qu'il y a lieu de procéder à un examen des relativités salariales présentement remises en cause par ces demandes, notamment celles touchant les emplois à prédominance féminine.

EN CONSEQUENCE

1. Les parties négociantes conviennent de former au niveau national, dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, un comité de travail composé de six (6) personnes dont trois (3) désignées par la partie patronale et trois (3) par la centrale syndicale. (N.B.: Il s'agit du même comité que celui prévu dans la convention S-3 pour les commissions scolaires catholiques).
2. Afin de vérifier si les traitements de certains corps d'emploi sont égaux pour du travail équivalent, le comité a pour mandat d'établir la valeur relative des emplois faisant l'objet d'une demande de modification salariale et des autres emplois utiles aux fins de comparaison. A cette fin, le comité devra convenir d'une méthode de comparaison, de l'échantillon des emplois, d'un outil d'évaluation d'emplois et de tous les autres éléments nécessaires à la détermination de la valeur relative des emplois. De plus le comité pourra décider d'élargir son étude sur les relativités salariales à d'autres classes d'emplois.
3. Le comité se réunit au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.
4. Le comité dispose de douze (12) mois après sa formation pour présenter aux parties négociantes ses constatations et les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
5. Le comité peut recourir aux services de ressources extérieures ayant des expertises sur la question, si les membres en conviennent ainsi. Le cas échéant, les honoraires et les dépenses de telles ressources sont assumés à parts égales par chacune des parties négociantes.
6. Afin de favoriser le bon fonctionnement du comité et la discussion entre les parties, celles-ci conviennent de suspendre toute autre procédure visant les matières traitées au comité pendant que les travaux du comité seront en cours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 6

Objet: Règles d'écriture

- A) Lorsqu'il est question d'appellations d'emploi, de titres de fonction, de désignation de personne, on utilise la forme féminine d'abord et la forme masculine ensuite écrites en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément).
- B) Lorsque de telles appellations sont des épécènes (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.
- C) Parfois, pour aérer le texte, on utilise le terme générique pour nommer la catégorie de salariés.
- D) Substituer au mot employeur (fonction), l'institution pour laquelle il agit.
- E) Accorder les adjectifs, épithètes, attributs selon la règle grammaticale usuelle.
- F) Quand, dans l'appellation d'emploi ou du titre de fonction, on a le même article, adjectif démonstratif, adjectif possessif bref, le même déterminant, on ne le répète pas sauf pour l'emploi de l'article élidé.
- G) Quand le déterminant est différent, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine.
- H) Généralement, si on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné (femmes et hommes) on sépare les deux (2) groupes par la conjonction "et".
- I) Si on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes, on sépare les deux (2) formes par la conjonction "ou".
- J) Pour parer à toutes éventualités, recourir à une note explicative, en début de texte, pour signifier clairement que la forme masculine ou féminine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15th jour du mois de décembre 1987.

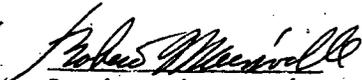
Pour la partie patronale.

Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 7

Aux fins de l'application de la convention collective, les parties conviennent que la localité de Dorval comprend également l'entrepôt de la commission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15^e jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 8

Objet: Féminisation

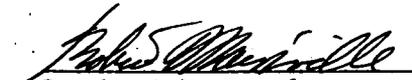
Les parties conviennent de ce qui suit en regard de la féminisation du texte de l'entente 1986-88.

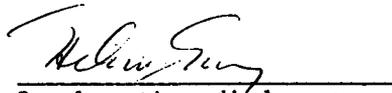
- 1) Le texte officiel au sens du Code du travail est écrit selon les règles d'écriture actuelles (au masculin). Ce texte est le seul officiel aux fins de l'interprétation et de l'application de l'entente.
- 2) Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, les parties à l'échelle nationale se rencontrent pour s'entendre sur une version administrative féminisée du texte.

Aux fins de la rédaction de cette version, les parties conviennent d'utiliser comme base de discussion les règles d'écriture prévues en annexe.

- 3) Le nombre d'exemplaires prévu à la clause 11-2.01 est réparti de la façon suivante:
 - Dix pourcent (10%) du nombre total d'exemplaires est imprimé dans la version officielle (au masculin);
 - Quatre-vingt-dix pourcent (90%) du nombre total d'exemplaires est imprimé dans la version administrative féminisée pour être rendue disponible aux membres.
- 4) Dans les six (6) mois précédant l'expiration de l'entente, les parties à l'échelle nationale se rencontrent afin d'examiner les règles d'écriture en regard de la féminisation des textes qui pourraient être applicables à la prochaine entente à être négociée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15¹² jour du mois de décembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

Réalisé par le Comité patronal
de négociation de la commission
scolaire Kativik (CPNCSK)

69-0873