

**ENTENTE INTERVENUE
ENTRE LA**



**Commission scolaire
des Patriotes**

ET LE



Syndicat de l'enseignement de Champlain

POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN

**ARRANGEMENTS LOCAUX
S3 2005-2010
(révisé le 06-10-09)**

TABLE DES MATIÈRES

1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ	
1-2.00	DÉFINITIONS.....	1
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE	
2-3.00	PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE ET D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ RÉGULIER OCCUPANT UN POSTE À TEMPS PARTIEL.....	1
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
3-3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	4
3-4.00	AFFICHAGE ET DISTRIBUTION.....	6
3-5.00	ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES.....	6
3-7.00	RÉGIME SYNDICAL.....	7
3-8.00	DOCUMENTATION.....	7
4-0.00	COMITÉS DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDA	
4-1.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	9
	Programme d'aide au personnel.....	10
4-2.00	INFORMATION.....	10
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE	
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX.....	11
5-2.00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	14
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE.....	15
	Dispositions générales.....	15
	Comité d'assurances de la Centrale.....	17
	Intervention de la commission.....	18
	Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas.....	19
	Régime d'assurance-vie.....	20
	Régime de base d'assurance-maladie.....	20
	Assurance-salaire.....	23
5-6.00	VACANCES.....	31
	Tableau du cumul des jours de vacances.....	34
5-7.00	PERFECTIONNEMENT.....	35
	Mise à jour.....	37
5-9.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	38
6-0.00	RÉMUNÉRATION	
6-7.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	39
6-8.00	VÉRIFICATION DES IMMEUBLES.....	41
6-11.00	VERSEMENT DE LA PAIE.....	43
7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	44
	Section I Dispositions générales.....	44
	Section II Dispositions particulières – Secteur général.....	49
	Section III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves.....	51
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE OU PÉRIODIQUE.....	55
	Section I Mise à pied temporaire.....	55
	Section II Mise à pied périodique.....	57
	Section III Priorité pour combler un poste temporaire vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier.....	57
7-8.00	ENCADREMENT D'UNE STAGIAIRE OU D'UN STAGIAIRE.....	57

8-0.00	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	58
8-3.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	61
8-5.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	64
8-6.00	VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	66
10-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS	
10-1.00	POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES.....	67
10-2.00	POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT MOINS DE QUINZE (15) HEURES PAR SEMAINE.....	68
ANNEXES		
ANNEXE 1	MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT LA LISTE DE PRIORITÉ.....	72
ANNEXE 2	HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN SERVICE DE GARDE.....	73
ANNEXE 3	GESTION DE COMPLEMENT D'UN POSTE TEMPORAIREMENT VACANT OU D'UN SURCROÎT DE TRAVAIL (Secteur des services directs aux élèves).....	74

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ**1-2.00 DÉFINITIONS****1-2.26 Poste particulier**

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié régulier, temporaire *ou couvert par le chapitre 10-0.00* pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne dans le cadre :

- 1) de toute activité financée par une fondation, étant entendu que la salariée ou le salarié concerné ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la commission;
- 2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.21 et la salariée ou le salarié concerné devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.32, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ou il ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier *ou à son emploi dans le cadre du chapitre 10-0.00*.

Aux fins d'application de la présente clause, deux (2) postes semblables de la même catégorie d'emploi requérant les mêmes qualifications et exigences particulières relatifs à des projets de même nature et séparés par moins d'un (1) an sont réputés être le même poste.

Un projet de même nature qui se répète plus de trois (3) fois entraîne l'obligation d'en discuter au comité d'organisation du travail défini à l'article 7-7.00.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE**2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE ET D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ RÉGULIER OCCUPANT UN POSTE À TEMPS PARTIEL**

Sous réserve de l'annexe 1, la commission établit par classe d'emplois et selon les modalités qui suivent la liste de priorité d'embauche.

- **RECOURS À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

Lors d'un remplacement, d'un surcroît de travail, du comblement d'un poste particulier ou d'un poste conformément aux paragraphes des clauses mentionnant la liste de priorité d'embauche dans la situation suivante :

Pour l'embauche d'une personne salariée temporaire ou régulière à temps partiel lors d'absence pour une période préalablement déterminée d'au moins 20 jours ouvrables et ce, pour une tâche à combler d'au moins 50% d'une tâche régulière de travail.

- **MODALITÉ D'INSCRIPTION (personne salariée temporaire)**

Avoir effectivement travaillé six cent trente (630) heures dans les vingt-quatre (24) derniers mois pourvu qu'il y ait moins de douze (12) mois d'interruption entre deux (2) périodes d'emploi, le cas échéant.

Les six cent trente (630) heures prévus au paragraphe précédent peuvent être dans une ou plusieurs classes d'emplois d'une même catégorie et ne doivent pas avoir fait l'objet d'une évaluation globale négative.

Répondre aux qualifications requises au plan de classification du personnel de soutien.

Répondre aux autres exigences déterminées par la commission scolaire pour le poste.

Doit fournir sa disponibilité (voir responsabilité de la personne salariée inscrite).

- **MODALITÉ D'INSCRIPTION (personne salariée régulière à temps partiel)**

Doit détenir un poste de moins de 50% de la tâche régulière de travail.

Répondre aux qualifications requises au plan de classification du personnel de soutien.

Répondre aux autres exigences déterminées par la commission scolaire pour le poste.

Doit fournir sa disponibilité (voir responsabilité de la personne salariée inscrite).

L'affectation ne constitue pas des heures supplémentaires et ne modifie pas le statut.

- **RANG**

La date d'embauche, soit le 1^{er} jour travaillé à la commission.

- **MISE À JOUR**

Une fois par année, le 15 mars ou le jour ouvrable qui suit.

- **MOTIFS DE RADIATION**

- Ne s'acquitte pas convenablement des tâches qui lui sont confiées, selon les modalités établies par la commission en consultation avec le syndicat;*
- Ne répond plus aux qualifications requises suite à une modification du plan de classification en vigueur pour la classe d'emplois;*
- Obtention d'un poste à temps complet;*
- Défaut de se présenter à une affectation accordée sans motif jugé valable par la commission;*
- Laisser une affectation de travail avant son échéance sans raison jugée valable;*
- En fait la demande écrite, est congédié ou démissionne;*
- Absence de prestation de travail pendant 12 mois consécutifs;*
- Refuse pour la 2^e fois une affectation offerte sauf pour les motifs d'absence reconnus;*

- i) *Avoir échoué sa période d'essai étant entendu que cette personne salariée est radiée pour cette classe d'emplois seulement.*

Dans l'un ou l'autre des cas mentionnés précédemment, sauf pour la raison c), la commission doit aviser le syndicat avant la radiation de la personne.

• **MOTIFS D'ABSENCE RECONNUS**

Être en congé parental en vertu de la convention collective ou d'une loi.

Être inapte au travail suite à un accident de travail au sens de la convention collective ou d'une loi.

Être en retrait préventif.

Être en invalidité sur présentation de pièces justificatives.

Être en activité syndicale.

Être aux études à temps complet ou à temps partiel, et dont elle ou il en fournit la preuve.

Occuper un emploi temporaire chez un autre employeur et elle ou il en fournit la preuve.

Être en congé autorisé.

Être exceptionnellement non disponible pour un motif jugé valable par la commission.

• **MODALITÉS DE RAPPEL**

Par ordre décroissant de date d'embauche.

Le rappel se fait par téléphone (message clair indiquant la raison et l'heure de l'appel et l'heure maximale du retour d'appel soit le lendemain matin sauf si le délai pour combler le besoin ne le permet pas i.e. urgence).

Posséder les qualifications requises au plan de classification en vigueur.

Rencontrer les exigences particulières du poste.

Pour la personne salariée régulière, l'affectation doit être compatible avec l'horaire régulier de travail.

Être disponible pour la durée complète de l'affectation.

• **RESPONSABILITÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE INSCRITE**

Établir annuellement sa disponibilité (indiquer les périodes où elle est disponible ainsi que le ou les secteurs géographiques où elle souhaite être appelée. Ce qui inclut la possibilité pour la personne d'indiquer un pourcentage d'heures par secteur géographique).

Fournir à la commission un ou des numéros de téléphone pour s'assurer d'être rejointe.

Dans la semaine précédant la fin de son affectation, la personne doit informer la commission par écrit de sa disponibilité.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

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

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

3-3.02 La salariée ou le salarié ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ, sous réserve de l'article 7-3.00.

Dans le cas où le poste que détenait la salariée ou le salarié libéré, avant son départ, est affecté par un mouvement de personnel, l'article 7-3.00 s'applique à la salariée ou au salarié libéré au moment où son poste est affecté.

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

3-3.04 À la demande écrite du syndicat, **adressée à la direction de l'unité administrative et à la commission**, au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les déléguées ou 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 ne sont pas déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.

3-3.05 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus, sujets à remboursement **par le syndicat selon les conditions prévues ci-après**, du traitement dans tous les cas et du traitement et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié libéré selon la clause 3-3.01.

Le syndicat rembourse le traitement versé à la salariée ou au salarié affecté au remplacement de la salariée ou du salarié libéré ou à un surcroît de travail occasionné par cette libération, au moment de la libération ou par la suite à un autre moment durant la même année financière ou l'année financière subséquente après entente entre la commission et le syndicat. Le tout jusqu'à concurrence du traitement ou du traitement et des avantages sociaux selon le cas, de la salariée ou du salarié libéré pour la durée de sa libération.

L'affectation d'une salariée ou d'un salarié peut se faire dans une autre classe d'emplois que celle de la salariée ou du salarié libéré après entente entre la

direction de l'unité administrative et la salariée ou le salarié libéré, en tenant compte des tâches à exécuter.

La salariée ou le salarié libéré, après entente avec la direction de son unité administrative, peut choisir d'exécuter en heures supplémentaires, un surcroît de travail occasionné par sa libération au cours de la même année financière. Dans ce cas, l'article 8-3.00 s'applique et le syndicat rembourse le montant ou le montant et les avantages sociaux, selon le cas, jusqu'à concurrence du traitement ou du traitement des avantages sociaux versé à la salariée ou au salarié durant sa libération.

La direction de l'unité administrative et la salariée ou le salarié libéré consignent selon les modalités établies par la commission les données nécessaires à la demande de remboursement.

3-3.06 *Le syndicat rembourse à la commission dans les trente (30) jours suivant la réception d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des salariées ou salariés absents, la durée de leur absence, leur taux horaire, quatre-vingt pour cent (80 %) des montants dus selon 3-3.05. Dans les soixante (60) jours suivant le premier versement, après vérification de l'état de compte et en considérant les ajustements convenus, s'il y a lieu, entre la commission et le syndicat, celui-ci verse le solde restant. Advenant qu'après vérification le versement partiel de quatre-vingt pour cent (80 %) soit supérieur aux montants remboursables selon 3-3.05, la commission verse, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit du syndicat à cet effet, le trop perçu.*

3-3.07 La salariée ou le salarié ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.08 Malgré la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la représentante ou le représentant syndical ainsi que la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les salariées ou salariés concernés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement.

3-3.09 Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les salariées ou salariés désignés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérés, sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.

3-3.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, *et convient avec la représentante ou le représentant syndical, la déléguée ou le délégué syndical de leur emplacement.*

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 une représentante ou 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 chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission. *L'utilisation de ce service peut se faire du siège social du syndicat vers les immeubles de la commission et des immeubles de celle-ci vers le siège social du syndicat, et ne peut perturber le cours normal de ce service.*

Le syndicat peut utiliser le télécopieur et le courriel de la commission pour communiquer avec les salariées et salariés qu'il représente, ses représentantes ou ses représentants ainsi que ses déléguées et délégués. Les représentantes ou les représentants, les déléguées et les délégués syndicaux, après entente avec la direction de leur unité administrative sur les modalités, peuvent utiliser, en dehors de leur horaire régulier de travail, à des fins syndicales le télécopieur et le courriel de leur unité administrative.

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

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

3-5.02 Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou 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. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

La salariée ou le salarié, quarante-huit (48) heures avant de s'absenter, doit s'entendre avec la direction de son unité administrative sur le moment où elle ou il doit reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence.

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 de salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. *Le syndicat procède alors selon la procédure interne établie pour la réservation d'un tel local.*

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat aux mêmes conditions un local à des fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au syndicat de la part de la commission. Dans ce 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, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01 Les salariées et salariés membres du syndicat le 16 décembre 2005 et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.02 Toute salariée ou tout salarié embauché après le 16 décembre 2005 doit devenir membre du syndicat, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.03 Le fait pour la salariée ou le salarié d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.

3-7.04 *Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la salariée ou au salarié embauché après le 16 décembre 2005 un formulaire d'adhésion au syndicat que celui-ci lui fournit ainsi qu'une lettre explicative de la partie syndicale.*

3-8.00 DOCUMENTATION

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

3-8.02 Au plus tard le 31 octobre et le 31 mars de chaque année, la commission fournit au syndicat, *par fichier électronique exploitable*, une liste complète des salariées et salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun :

-
- *nom et prénom à la naissance;*
 - *date de naissance;*
 - *adresse de résidence;*
 - *numéro de téléphone;*
 - *lieu de travail et service, s'il y a lieu;*
 - *poste ou emploi occupé;*
 - *classement;*
 - *traitement;*
 - *prime et supplément;*
 - *statut (en probation, à l'essai, régulier, permanent, temporaire ou couvert par le chapitre 10-0.00);*
 - *pourcentage (%) du poste.*

3-8.03 La commission *fournit par la suite par fichier électronique exploitable, au fur et à mesure qu'ils sont portés à sa connaissance, les renseignements suivants :*

- A) le nom de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- B) le nom de la salariée ou du salarié qui a quitté l'emploi et la date du départ;
- C) le nom de la salariée ou du salarié qui a changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;
- D) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- E) le formulaire d'adhésion au syndicat dûment complété par toute nouvelle salariée ou salarié;*
- F) le nom des salariées ou salariés en congé autorisé d'une durée de plus d'un (1) mois, la date de début et de fin du congé, ainsi que la nature du congé.*

3-8.04 À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

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

3-8.06 Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisés contre la salariée ou le salarié concerné.

3-8.07 Dans les soixante (60) jours du 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.

-
- 3-8.08** Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.09** La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.10** La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.
- 3-8.11** Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès- verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif. *Les comptes rendus de la Table de liaison seront également disponibles sur le site intranet de la commission.*

Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDA

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 4-1.01** Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité consultatif appelé « comité des relations du travail ».
- 4-1.02** Ce comité paritaire est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux et trois (3) représentantes ou représentants de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentantes ou représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentantes ou représentants auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant 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.
- 4-1.04** *À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions d'exercice de la fonction des salariées et salariés ainsi que tout autre sujet d'ordre professionnel qui lui est soumis.*

Le comité, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, soumet à la commission une demande de formation d'un comité ad hoc afin d'étudier toute question sur les matières de sa compétence n'ayant pu être réglée par le comité. Advenant le refus de la commission de donner suite à la demande, les motifs du refus seront fournis au comité.

Le comité ad hoc est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants du syndicat et trois (3) représentantes ou représentants de la commission scolaire.

Cependant après entente, le comité ad hoc peut s'adjoindre un (1) ou des conseillers spéciaux dont la présence est jugée nécessaire pour apporter un éclairage additionnel audit comité.

Suite à l'acceptation par les instances décisionnelles de la commission des recommandations du comité ad hoc, la commission s'engage à mettre en œuvre les moyens d'application.

- 4-1.05** À une réunion subséquente du comité, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent obtenir des représentantes ou représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les salariées et salariés.

Programme d'aide au personnel

- 4-1.06** Lorsque la commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, elle consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations du travail.

- 4-1.07** Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que la salariée ou le salarié est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

4-2.00 INFORMATION

- 4-2.01** *Au moins une fois par année financière, la direction invite ses salariées et salariés à une réunion d'information et/ou d'accueil concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service, par immeuble, par école ou par centre, durant les heures de travail, au moment déterminé par la direction.*

Les salariés présents à la réunion seront rémunérés à leur taux horaire habituel et ce, pour la durée établie par la direction.

Advenant le cas où la commission décide de convoquer les salariées et salariés en service à une réunion d'information autre que l'accueil en début d'année et que parmi les salariées ou salariés qui y assistent aucun n'est déléguée ou délégué syndical, une représentante ou représentant syndical peut alors y assister et ce, sans perte de traitement.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE**5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX**

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

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) *le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;*

le décès de l'ex-conjointe ou ex-conjoint : la journée des funérailles à la condition que la salariée ou le salarié y assiste; trois (3) jours s'il y a des enfants mineurs issus de l'union avec la personne décédée;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : 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, *ou les père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille de sa conjointe ou de son conjoint* : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par *année financière*;
- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou pour *les motifs suivants* :
 - a) *Lorsque sa présence est expressément requise auprès d'un membre de sa famille immédiate, à l'exception des enfants, pour des raisons de santé et de sécurité (maladie ou accident grave attesté par un certificat médical);*
 - b) *Dans le cas des enfants, pour les raisons prévues à la clause 5-4.48.*
 - c) *Lorsque la salariée ou le salarié est dans l'impossibilité de se présenter à son travail pour une raison hors de son contrôle telle que :*
 - *un accident d'automobile dont elle ou il est victime, une demi-journée (1/2), soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année;*
 - *sa présence en une cour de justice dans une cause où elle ou il est partie, le temps requis et ce, pour un maximum d'une (1) journée;*
 - *le bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence, une demi-journée (1/2) soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année;*

- *un rendez-vous chez un médecin spécialiste pour elle ou il ou un membre de sa famille immédiate en vue d'un examen, de tests médicaux ou d'un traitement;*
- *l'exercice d'un mandat d'exécutrice ou d'exécuteur testamentaire.*

Les jours utilisés dans le cadre du sous-paragraphe c) sont déduits des trois (3) jours ouvrables prévus au paragraphe G).

Pour l'un ou l'autre des événements prévus au paragraphe G), la salariée ou le salarié doit fournir à la commission la preuve de son obligation de s'absenter.

Aux fins de la présente clause, la famille immédiate vise les personnes suivantes :

Votre conjoint s'il habite sous le même toit;

Votre père ou votre mère;

Vos enfants ou les enfants de votre conjoint tant qu'ils sont aux études à condition que leur adresse principale soit la vôtre.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la salariée ou du salarié de la localité où elle ou il est affecté.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, lorsque le décès survient durant une période prévue de vacances de la salariée ou du salarié, un nombre de jours de vacances équivalent au nombre de jours de congé prévu à C), à D) ou à E), selon le cas, est reporté selon les mêmes modalités que celles prévues à la clause 5-6.13.

De plus, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, s'il y a incinération ou inhumation à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe C) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;

paragraphe D) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;

paragraphe E) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

5-1.02 Dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, la salariée ou le salarié n'a droit à un congé spécial sans perte de traitement que si elle ou il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci a droit à un jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

-
- 5-1.03** Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04** La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de jurée ou juré ou de témoin.
- 5-1.05** En outre, sur demande, la commission permet à une salariée ou un salarié de s'absenter sans perte de traitement, durant le temps où :
- A) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
 - B) sur l'ordre de la Direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 5-1.06** La commission peut aussi permettre à une salariée ou un salarié de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.
- 5-1.07** Dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 30 avril 2006, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant la fermeture *temporaire* d'immeubles, et ce, après consultation du syndicat.
- Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.
- La commission peut désigner une salariée ou un salarié pour chacun de ses immeubles, qui, lorsque la fermeture d'un immeuble est décidée, doit se présenter ou demeurer au travail, pour s'assurer selon les modalités établies, que tout le personnel ou toute la clientèle de l'immeuble a quitté de façon sécuritaire et pour sécuriser l'immeuble.*
- Lorsque la commission décide de procéder à la désignation d'une salariée ou d'un salarié, elle consulte l'ensemble des salariées et salariés de l'immeuble et désigne une salariée ou un salarié qui accepte d'agir à ce titre.*
- Cette politique prévoit des modalités particulières de compensation pour la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariées ou salariés auquel elle ou il appartient n'a pas à se présenter.
- Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant le 30 avril 2006 en autant qu'elle se conforme à la présente clause.
- 5-1.08** *Lorsque la commission décide de procéder à la fermeture temporaire d'un immeuble ou de l'ensemble de ses immeubles, la salariée ou le salarié qui n'a pas à se présenter au travail ou qui est autorisé à quitter son travail, continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément à l'article 6-11.00.*

5-1.09 *La salariée ou le salarié qui est tenu, lors de la fermeture temporaire d'un immeuble, de se présenter ou de demeurer au travail, reçoit en plus de son traitement régulier, à titre de compensation, une rémunération supplémentaire équivalente au minimum, à trois (3) heures rémunérées à son taux horaire, ou équivalente aux heures travaillées rémunérées à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %), soit la plus avantageuse des deux formules.*

5-1.10 *À compter de la deuxième journée de fermeture temporaire d'un immeuble, la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que l'ensemble des salariées et salariés de l'immeuble n'a pas à se présenter, reçoit en plus de son traitement régulier, à titre de compensation, une rémunération supplémentaire équivalente au minimum à trois (3) heures rémunérées à son taux de traitement ou équivalente aux heures effectivement travaillées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à son horaire régulier, rémunérées à son taux de traitement. Les heures effectivement travaillées en plus du nombre d'heures prévu à son horaire régulier, sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées conformément à l'article 8-3.00.*

5-1.11 *La commission cesse de verser toute compensation à une salariée ou à un salarié d'un immeuble, dès que l'ensemble des salariées et salariés de l'immeuble est rappelé au travail.*

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié affecté à une partie du territoire de la commission plutôt qu'à un immeuble, la commission cesse de lui verser toute compensation dès que l'ensemble des salariées ou salariés d'un immeuble, situé sur cette partie de territoire, est rappelé au travail.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

Jour de l'An	Fête du Travail
Lendemain du jour de l'An	Fête de l'Action de grâces
Vendredi saint	Veille de Noël
Lundi de Pâques	Jour de Noël
Journée nationale des Patriotes	Lendemain de Noël
Fête nationale	Veille du jour de l'An
Fête du Canada	

5-2.02 Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la liste prévue à la clause 5-2.01 peut être modifiée, entre autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le jour de l'An. Cependant, la modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur le 16 décembre 2005, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté pour toutes les salariées et tous les salariés couverts par la présente convention et à qui s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

Le nombre de jours de congés chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté de quatre (4) jours et ces jours de congés chômés et payés additionnels sont annuellement fixés pour permettre une période de dix (10) jours de congés chômés et payés consécutifs, incluant la veille, le jour et le lendemain de Noël et la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An et ce, en tenant compte des calendriers scolaires de la commission.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.04 La salariée ou le salarié dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus au présent article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la salariée ou au salarié et à la commission.

5-2.05 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant, et ce, après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés.

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une salariée ou d'un salarié, cette dernière ou ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'assurance-salaire, à la différence entre son plein traitement pour ce jour et la prestation.

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

I - Dispositions générales

5-3.01 Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée jusqu'à la date du début de sa retraite, sous réserve des mesures transitoires prévues à l'annexe 21 :

A) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle ou 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 cette salariée ou ce salarié;

B) sous réserve du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle ou 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 une salariée ou un salarié mentionné au paragraphe A) ci-dessus, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;

C) sous réserve du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la salariée ou le salarié temporaire, visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié affecté temporairement par la commission dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation continue de bénéficier du présent article pendant le temps qu'elle ou il occupe ce poste.

5-3.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou 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 compris une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-4.00, soit d'une absence prévue aux clauses 5-4.20 et 5-4.21, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou 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 trente-deux (32) jours¹ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée ou 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 de blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même ou 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 d'application du présent article.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins d'application du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle la salariée ou le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

¹ Lire «huit (8) jours» au lieu de «trente-deux (32) 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 et d'assurance-salaire prévues à la convention collective 2000-2002 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'au 16 décembre 2005.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues à la convention collective 2000-2002 sont reconduites à la présente convention et continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité d'assurances de la Centrale.

5-3.07 Le régime d'assurance-vie prévu à la présente convention entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44. Le régime d'assurance-salaire prévu à la présente convention entre en vigueur le 16 décembre 2005.

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

5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

Comité d'assurances de la Centrale

5-3.09 Le comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance collective pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance collective pour les autres régimes.

5-3.10 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 retraitées et retraités sans contribution de la commission pourvu que :

A) la cotisation des salariées et salariés pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'application du régime aux retraitées et retraités;

B) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées et retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariées et salariés eu égard à l'application du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-3.11 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD)¹ prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, 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 ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD) peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'elle ou il détermine.

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

- 5-3.12** Le comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération 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 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.
- 5-3.15** L'exonération de primes doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52^e) semaine consécutive d'invalidité totale.
- 5-3.16** Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées et assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1^{er} 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 participantes et 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 1^{er} 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 d'application 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 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.
- Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation de statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération ou le Ministère sur le régime de base d'assurance-maladie.
- Intervention de la commission**
- 5-3.19** A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurance collective de personnes, notamment en faisant :

a) l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;

- b) l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou de l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation, de réclamation, d'indemnité et autres formulaires fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de la commission par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

B) Dans le cadre des assurances générales collectives (IARD)¹ prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-3.20 D'une part, le Ministère et la Fédération, et d'autre part, la Centrale conviennent de former 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 cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en heures supplémentaires, les coûts sont assumés par le syndicat.

Régimes complémentaires 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 d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.

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

- 1) les dispositions prévues aux paragraphes B) à J) de la clause 5-3.31;
- 2) l'adhésion d'une nouvelle salariée ou 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 de la salariée ou du salarié;
- 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

C) Dans les commissions où existent, au 16 décembre 2005, 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;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

- 2) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y faisant les adaptations nécessaires;
- 3) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

D) Assurances générales collectives (IARD)¹

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les salariées et salariés visés par la clause 5-3.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe K) de la clause 5-3.31 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

Régime d'assurance-vie

- 5-3.22** La salariée ou 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 %) pour les salariées ou salariés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.
- 5-3.24** Les dispositions de la clause .26 de l'annexe C de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux salariées ou salariés qui en bénéficient au 16 décembre 2005, et ce, pour la durée de la convention.

Régime de base d'assurance-maladie

- 5-3.25** Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.
- De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autre frais relié au traitement de la maladie.
- 5-3.26** La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- A) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

- B) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$)¹ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- C) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- D) la contribution de la commission au régime d'assurance-maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux (2) versements. :
- a) le premier versement couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50%) de la contribution de la commission;
 - b) le deuxième (2^e) versement couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50%) de la contribution de la commission.

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 une salariée ou 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'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour vingt-huit (28) jours ou moins demeure couvert par le régime. L'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour plus de vingt-huit (28) jours demeure couvert par le régime. L'assureur lui réclame directement l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.

5-3.30 Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

elle ou il doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

¹ Les montants de soixante dollars (60\$) mentionné au paragraphe A) et de vingt-quatre dollars (24\$) mentionné au paragraphe B) sont remplacés respectivement par les montants suivants :

	1 ^{ER} AVRIL 2005	1 ^{ER} AVRIL 2006	1 ^{ER} AVRIL 2007	1 ^{ER} AVRIL 2008	1 ^{ER} AVRIL 2009
PAR ANNÉE	60,00 \$	78,00 \$	90,00 \$	99,00 \$	103,95 \$
PAR ANNÉE	24,00 \$	31,20 \$	36,00 \$	39,60 \$	41,60 \$

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur.

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 particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou 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 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- C) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou 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 à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- E) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- F) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- G) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- H) l'assureur fournit au comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectués 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 une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance-maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- J) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie

complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

- K) l'assureur établit le montant total des primes de la salariée ou du salarié pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction.

Assurance-salaire

- 5-3.32** A) Conformément aux dispositions du présent article et sous réserve de l'article 7-4.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-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 %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou 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 ($66 \frac{2}{3}$ %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Le traitement de la salariée ou du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-9.00.

Pour la salariée ou 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 la salariée ou 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 la salariée ou le salarié, accompagné de sa déléguée ou son délégué ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la salariée ou le salarié doit travailler;
 - b) pendant la période du retour progressif, la salariée ou le salarié est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle ou il fournit une prestation de travail;
 - c) pendant qu'elle ou il est au travail, la salariée ou le salarié doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
 - d) la salariée ou le salarié doit fournir une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'elle ou il peut effectuer un tel 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 maximale de cent quatre (104) semaines de prestations.

La commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13^e) semaine.

Durant cette période de retour progressif, la salariée ou le salarié a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et 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 de la salariée ou du salarié ou, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires moyen de travail à partir duquel a été établi son traitement hebdomadaire de base moyen.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la salariée ou le salarié est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires de travail, la commission et la salariée ou 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, la salariée ou le salarié reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

5-3.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la salariée ou 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'assurance. Toutefois, elle ou 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, elle ou 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 une salariée ou un salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-4.00. Toutefois, le fait pour une salariée ou un salarié de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier cette salariée ou ce salarié.

5-3.34 Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi 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 Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la salariée ou 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 SAAQ 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.

La commission déduit un dixième ($1/10$) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque la salariée ou le salarié reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la salariée ou le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, 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 la salariée ou le salarié est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la salariée ou 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 alinéa de la présente clause.

Toute salariée ou 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 sur l'assurance-emploi, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-3.32, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la Régie des rentes du Québec (RRQ), qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-3.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la salariée ou 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 la salariée ou 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 salariées et salariés.

5-3.37 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission, sous réserve de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38 La commission peut exiger de la part de la salariée ou 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 la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou 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 7-3.34, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou 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 7-3.34, sont à la charge de la commission.

Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la salariée ou le salarié, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la salariée ou le salarié s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le troisième médecin prend connaissance des avis des deux (2) autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens 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, la salariée ou 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 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite sept (7) jours de congé de maladie à toute salariée ou tout salarié couvert par le présent article. 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 du présent article, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

La salariée ou le salarié peut aussi choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe précédent, et de convertir ce solde, en jours de vacances annuelles. Dans tous les cas, ces jours ainsi convertis doivent être pris dans l'année courante. À défaut, le solde leur sera monnayé à la fin de l'année scolaire.

Ces jours ainsi convertis s'ajoutent aux jours de vacances annuelles obtenus par l'application des clauses 5-6.10 et 5-6.11 et sont utilisés selon les dispositions prévues à l'article 5-6.00.

B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une salariée ou d'un salarié qui n'est pas réaffecté conformément à l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

La salariée ou le salarié embauché au cours d'une année financière, qui s'est vu attribuer un nombre de jours de congé de maladie non monnayables inférieur à six (6), a droit, le 1^{er} juillet de l'année financière suivante, si elle ou il demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) jours et le nombre de jours de congé de maladie non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son embauchage.

C) La salariée ou le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} 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. La salariée ou 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 congé de maladie non monnayables déjà accumulés.

5-3.41 Si une salariée ou un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière ou si elle ou 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 la salariée ou le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une salariée ou un salarié a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1^{er} 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'une salariée ou 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 Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement le 16 décembre 2005 deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article.

La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime à moins que la salariée ou le salarié ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

La salariée ou le salarié invalide n'ayant droit à aucune prestation le 16 décembre 2005 est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44 A) La salariée ou le salarié qui, au 30 juin 2003, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'elle ou il renonce à ce régime, elle ou il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2003, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2003.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2003 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 2003. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

B) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1998 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1998, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1998.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1998 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1998. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- C) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1995 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1995, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1995.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1995 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1995. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- D) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1990 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1990, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1990.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1990 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1990. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- E) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1986 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1986, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1986.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1986 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1986. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- F) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1983 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1983, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1983.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1983 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 1983. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- G) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1980 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1980, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1980.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1980 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 1980. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- H) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1976 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1976, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

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

- I) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1^{er} juillet 1973, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1^{er} juillet 1973.

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

- 5-3.45** A) La valeur des jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel que prévu aux dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié selon la clause 5-3.44 peuvent également être utilisés, à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié peuvent également être utilisés, à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-4.00, pour prolonger le congé pour invalidité de la salariée ou du salarié après expiration des prestations prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 ou pour un congé de préretraite.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une salariée ou d'un salarié ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus, peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la salariée ou du salarié en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la salariée ou le salarié ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle ou il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Le 16 décembre 2005, les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la salariée ou du salarié selon la clause 5-3.44 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

- B) La salariée ou le salarié peut utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des prestations 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'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

- 5-3.46** Les jours de congé de maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié le 16 décembre 2005 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- A) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe A), les autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié;
- C) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes A) et B), les jours non monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

5-3.47 Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser 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 ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

Les jours prévus au premier alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée ($\frac{1}{2}$) ou journée complète.

5-3.48 La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de la salariée ou du salarié le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, une salariée ou 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, *sous réserve de 5-3.40A*).

5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, cette 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 disposition prévue à la convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de la salariée ou 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 du 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 alinéa de la présente clause, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou 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'elle ou 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 de vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) Après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés, avant le **15 avril** de chaque année, la commission peut fixer une 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 la salariée ou le salarié ***autre que celle ou celui dont la mise à pied temporaire ou périodique inclut cette période de cessation d'activités*** doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; la salariée ou le salarié, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

La commission peut décider de maintenir certaines de ses activités, à cause de la présence d'une partie de sa clientèle ou de l'exécution de certains travaux; elle garde alors en poste les salariées et salariés qui acceptent de travailler durant cette période et dont elle requiert les services.

- B) La salariée ou le salarié choisit, ***entre le 15 avril et le 30 avril*** de chaque année, les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde, un poste en adaptation scolaire ***ou un poste dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur***, doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. ***Elle ou il peut également les utiliser pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.***

- C) Dans tous les cas, le choix de vacances de la salariée ou du salarié est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause; la commission rend sa décision ***au plus tard le 15 mai de chaque année et si le choix est refusé, la commission informe la salariée ou le salarié des motifs au soutien de sa décision***, et elle ou il doit procéder à un nouveau choix.
- D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.

5-6.06 La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de ***dix (10)*** jours peut être pris en jours séparés sous réserve de l'approbation de la commission, qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause.

5-6.07 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'une salariée ou d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

- 5-6.08** La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément à l'article 6-11.00. Toutefois, *la salariée ou le salarié occupant un poste n'impliquant pas une mise à pied temporaire, peut demander, au moment du choix de vacances, qu'il lui soit remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si celle-ci est d'au moins dix (10) jours.*
- 5-6.09** En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.
- 5-6.10** Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :
- 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 22 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 23 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 24 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 25 jours ouvrables de vacances si elle ou 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, la salariée ou 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 selon le tableau qui suit :

Tableau du cumul des jours de vacances

		DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ					
		20 JOURS	21 JOURS	22 JOURS	23 JOURS	24 JOURS	25 JOURS
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION		DUREE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5 à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11 à	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33 à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55 à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76 à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98 à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120 à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141 à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163 à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185 à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206 à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228 à	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** Toutefois, toutes les salariées ou tous les salariés à l'emploi de la commission au 16 décembre 2005 et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les avantages de ce régime pour la durée de la convention.

- 5-6.13** La salariée ou le salarié, absent du travail pour cause d'invalidité, d'accident de travail *ou de congé spécial tel que prévu à 5-1.01 C, 5-1.01 D et 5-1.01 E* au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou, si elle ou 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 avec la commission. *Toutefois, la commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances.*

-
- 5-6.14** Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-6.15** *La commission peut permettre à une salariée ou un salarié d'anticiper une période de vacances durant leur année d'acquisition pour un motif qu'elle juge valable, conditionnellement à ce qu'elle ou il ait, au moment de prendre ses vacances, acquis le nombre de jours équivalents à la période souhaitée.*
- 5-7.00** **PERFECTIONNEMENT**
- 5-7.01** La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.
- 5-7.02** Aux fins de l'application du présent article, le mot «perfectionnement» désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivants :
- A) le perfectionnement organisationnel comprend les 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'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
- B) le perfectionnement fonctionnel comprend les activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou il pourrait être appelé à accomplir à la commission;
- C) le perfectionnement personnel comprend les 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 de ceux des salariées et salariés.
- 5-7.04** Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants de la commission et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- 5-7.05** *Annuellement, le comité de perfectionnement recueille les besoins en perfectionnement identifiés dans chacune des unités administratives de la commission, en consultation de l'ensemble des salariées et salariés de ces unités administratives. Le comité de perfectionnement procède à l'analyse de ces besoins, détermine les besoins prioritaires et identifie les ressources internes ou externes pouvant offrir des activités de perfectionnement répondant aux besoins priorités selon les critères qu'il établit. Par la suite, le comité élabore, organise et propose à l'ensemble des salariées et salariés concernés des activités appropriées de perfectionnement.*

-
- 5-7.06** Les fonctions du comité de perfectionnement sont *entre autres* :
- 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 et d'accepter les demandes de perfectionnement présentées par les salariées ou 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;
 - E) de recevoir et d'examiner toute représentation soumise par une salariée ou un salarié relative à un projet de perfectionnement.
- 5-7.07** Lorsque la commission demande à une salariée ou 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'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.08** Lorsque, à la suite d'une demande d'une salariée ou 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'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.09** La salariée ou 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 salariées ou 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) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.
- 5-7.11** Aux fins d'application du présent article, la commission consacre pour chaque année financière de la convention, un montant de *soixante* dollars (60\$) *multiplié par le nombre de postes équivalent à temps complet (ETC) établi au 1er juillet de chaque année.*

Lorsque la commission décide d'accorder, à ses unités administratives, des sommes supplémentaires pour fins de perfectionnement, elle consulte préalablement le comité de perfectionnement sur les critères de répartition de ces sommes.

Les sommes ainsi réparties sont utilisées par les unités administratives de la commission, après consultation des salariées et salariés de l'unité, pour défrayer leur participation à des activités de perfectionnement.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des directions régionales #01 (Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec) ou #09 (Côte-Nord).

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 8-7.00 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

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

5-7.14 **Mise à jour**

A) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les salariées et salariés réguliers permanents lors de leur formation initiale.

B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).

C) La commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.

D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement.

5-7.15 La commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à quarante (40 \$) dollars par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des directions régionales # 01 (Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine), # 8 (Abitibi-Témiscamingue et Nord du Québec) ou # 9 (Côte-Nord).

¹

ou, s'il y a lieu, selon le mode de participation en vigueur au comité de perfectionnement.

La commission décide de l'utilisation de ces sommes en favorisant notamment la formation et le perfectionnement des salariées et des salariés détenant un poste en services directs aux élèves. Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

Seules les clauses 5-7.01, 5-7.07 et 5-7.09 s'appliquent à la présente clause.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-9.01 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier *ou à une salariée ou un salarié couvert par l'article 10-2.00 qui a complété sa période de probation*, un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

5-9.02 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.03 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

5-9.04 Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier *ou une salariée ou un salarié couvert par l'article 10-2.00* un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

5-9.05 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier *ou à une salariée ou un salarié couvert par l'article 10-2.00* un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié *visé* peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins *cinq (5)* ans d'ancienneté *ou de durée d'emploi, selon le cas*.

La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

5-9.06 La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet *pour le reste de l'année financière déjà commencée. Ce congé peut excéder l'année financière déjà commencée afin de permettre à la salariée ou au salarié de bénéficier d'un congé sans traitement d'au moins six (6) mois.*

-
- 5-9.07** La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.08** Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.09** Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance-maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10** La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11** À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste *ou l'emploi* qu'elle ou qu'il détenait ou occupait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 *ou du chapitre 10-0.00* de la convention.
- 5-9.12** En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.13** La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 6-7.00** **FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**
- 6-7.01** La salariée ou 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, conformément à *la politique des frais de déplacement de la commission*.
- 6-7.02** Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-7.03** La salariée ou 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 de la commission.
- 6-7.04** Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.

-
- 6-7.05** La salariée ou 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 *un million de dollars (1 000 000 \$)* pour dommages au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06** La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou 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.
- 6-7.07** Sous réserve de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, à la suite d'une perte ou de la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, sur demande écrite adressée à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat; la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.
- 6-7.08** La commission ne peut contraindre une salariée ou un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.
- 6-7.09** Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.
- 6-7.10** *Lorsque la commission exige d'une salariée ou d'un salarié, en plus de se déplacer, de transporter régulièrement du matériel ou de l'outillage, elle indemnise la salariée ou le salarié, en lui accordant pour chaque kilomètre parcouru à sa demande, le taux de Revenu Québec aux fins de l'utilisation d'une automobile. Le taux de Revenu Québec pour les 5000 premiers kilomètres est différent de celui pour les kilomètres suivants.*
- 6-7.11** *Le 1er juillet de chaque année, la commission dresse la liste des postes visés par la clause 6-7.10 et en transmet copie au syndicat.*
- En cours d'année, la commission peut amender la liste des postes visés, si les conditions d'exercice de la fonction pour une salariée ou un salarié changent pour un poste donné, ou si un poste est créé ou aboli. La commission avise le syndicat et la salariée ou le salarié concerné, s'il y a lieu.*

6-8.00 VÉRIFICATION DES IMMEUBLES

6-8.01 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié autre que celle ou celui visé par la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède à la vérification *d'immeubles* les samedis, dimanches et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-8.02 Lorsque la commission décide *de procéder à la vérification de ses immeubles*, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariées ou salariés *manuels* intéressés à effectuer ces vérifications.

La commission établit un devis de vérification général ou particulier, selon le type d'immeuble, et établit, en consultation du comité des relations de travail, le temps requis pour la vérification de chacun des immeubles à vérifier.

6-8.03 *La commission, suite à l'affichage prévu à la clause 6-8.02, dresse la liste des salariées ou salariés manuels intéressés à procéder à la vérification par ancienneté et selon l'ordre suivant :*

- a) les salariées et salariés manuels affectés à l'immeuble;*
- b) les salariées et salariés manuels affectés au secteur géographique dans lequel est situé l'immeuble;*
- c) les salariées et salariés manuels affectés dans les autres secteurs géographiques.*

La liste ainsi dressée est transmise au syndicat.

Dans le cadre de la présente clause, le secteur géographique correspond au secteur établi par la commission pour les équipes d'entretien spécialisé.

6-8.04 *La commission confie la vérification d'un immeuble à une salariée ou un salarié manuel en tenant compte de la liste prévue à 6-8.03.*

6-8.05 La salariée ou le salarié inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'elle ou il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas elle ou il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

La salariée ou le salarié n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.

6-8.06 Le nom de la salariée ou du salarié *manuel* qui ne se conforme pas à la clause 6-8.05 est automatiquement rayé de la liste *et la commission confie la vérification du ou des immeubles à une autre salariée ou salarié manuel en tenant compte de la liste prévue à 6-8.03.*

6-8.07 Malgré la clause 6-8.05, une salariée ou un salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification *d'immeubles* lorsqu'elle ou il est absent pour un motif prévu à la convention.

-
- 6-8.08** Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de toute salariée ou tout salarié autre que celle ou celui visé à la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède aux vérifications.
- 6-8.09** Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification *d'immeubles et de fournaies* ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications. *La commission tient alors compte de l'ancienneté.*
- 6-8.10** Malgré ce qui précède, lorsqu'au 16 décembre 2005, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.
- 6-8.11** *La salariée ou le salarié à qui la commission confie la vérification d'un ou de plusieurs immeubles, reçoit à titre de rémunération, le temps requis indiqué au devis de vérification de l'immeuble rémunéré selon les dispositions de l'article 8-3.00. Cette rémunération ne peut être inférieure à vingt-cinq (25) dollars.*
- Tout déplacement effectué dans le cadre de la vérification d'immeubles est assujéti à l'article 6-7.00.*
- Lorsque deux (2) immeubles d'une école ou d'un centre d'éducation des adultes sont situés à plus d'un kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux (2) écoles ou deux (2) centres d'éducation des adultes distincts.
- 6-8.12** Malgré la clause 6-8.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants :
- A) lorsque la salariée ou le salarié est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque la salariée ou le salarié est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle ou il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification si elle ou il avise sa supérieure ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
 - B) lorsque la salariée ou le salarié est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et heures supplémentaires; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier alinéa de la clause 6-8.11.
- 6-8.13** La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des *immeubles*.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-11.01 La paie de la salariée ou du salarié lui est versée *par virement bancaire, à l'institution financière de son choix*, à tous les deux (2) jeudis.

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un (1) mois après son embauchage.

À compter du 1^{er} juillet 2010, la salariée ou le salarié recevra son relevé de salaire de façon électronique.

Cependant, la salariée ou le salarié qui en fait la demande par écrit recevra à son lieu de travail ou à son domicile son relevé de salaire. Cette procédure sera accordée en tout temps à la demande de la salariée ou du salarié.

De plus, la salariée et le salarié qui reçoit son relevé de salaire électronique a, sur demande et sans frais, accès aux archives de son relevé de salaire.

Avant la date du 1^{er} juillet 2010, la salariée ou le salarié sera informé par la commission, sur son relevé de salaire, des procédures à suivre.

6-11.02 *La salariée ou le salarié reçoit au plus tard le jeudi du versement de sa paie, son relevé de salaire indiquant les renseignements suivants :*

- A) le nom de la commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- 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-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;

P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date du 16 décembre 2005;

Q) le solde de ses jours de vacances annuelles.

6-11.03 Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

6-11.04 Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou 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 de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-11.05 La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.

La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.

6-11.06 La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

6-11.07 La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves sous réserve des dispositions prévues aux sections II et III.

7-1.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour décider :

- de combler le poste;
- d'abolir le poste;
- de modifier le poste.

Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Ensuite, elle procède immédiatement selon la clause 7-1.03.

7-1.02 Lorsque la commission assigne à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli, cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une salariée ou 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, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

À défaut d'entente, la salariée ou 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, 6-1.08 et 6-1.09.

Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé

7-1.03 Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elle procède dans l'ordre suivant :

- A) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.12 et sous réserve de la clause 7-1.21;
- D) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité d'une autre commission scolaire;
- F) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- G) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
- H) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;
- I) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- J) elle peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à la présente clause.

Modalités de la séquence de comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

- 7-1.04** Lorsqu'une salariée ou un salarié, bénéficiant du droit de réintégrer son territoire municipal dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.03, refuse un poste qui lui est offert dans ce cadre, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à son droit de réintégration.
- Dans le cas des salariées ou salariés ou des personnes visées au paragraphe A) de la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne possédant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter.
- 7-1.05** La salariée ou le salarié ou la personne, rétrogradé à la suite de l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, bénéficie des clauses 7-3.09, 7-3.25 et 7-3.29.
- 7-1.06** Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou 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 une salariée ou 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'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.16.
- 7-1.07** Les salariées ou salariés visés aux paragraphes G), H) et I) de la clause 7-1.03 qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai sont réputés demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.
- Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03 est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.
- Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé au paragraphe H) de la clause 7-1.03 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.
- 7-1.08** Tout mouvement, résultant de l'application des paragraphes B), E) et F) de la clause 7-1.03 ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

Qualifications et exigences

7-1.09 Dans les cas prévus au présent article, la salariée ou le salarié ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Dans 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.

7-1.10 À la clause 7-1.03, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des salariées ou salariés ou personnes visés aux paragraphes A), B), C), D) et E) ou suivant l'ordre de durée d'emploi dans le cas des salariées ou salariés visés aux paragraphes G) et H).

Compensation de la scolarité

7-1.11 Par exception à la clause 7-1.09, 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 de la candidate ou 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 sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les salariées ou salariés faisant déjà partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou ils détiennent.

Affichage

7-1.12 L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier *ou du poste périodique*;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat;
- 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 ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle;
- *la date de début et de fin d'un poste périodique*;
- *la durée d'un poste particulier*.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.20, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;

- *l'emploi d'origine de la salariée ou du salarié couvert par le chapitre 10-0.00 qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application des clauses 10-01-06, 10-02.06.*
- le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

7-1.13 Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse à la responsable ou au responsable de l'affichage dans les quarante-huit (48) heures suivant l'offre. En cas de refus de la salariée ou du salarié, la commission offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit.

7-1.14 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la responsable ou le responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination *dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cette recommandation*. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

7-1.15 La salariée ou le salarié entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à l'essai qui doit, quant à elle ou lui, avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié à l'essai peut décider de quitter le poste qu'il détient et d'occuper le poste qu'il obtient conformément au présent article. Dans ce cas, la salariée ou le salarié débute une nouvelle période d'essai dont la durée est déterminée selon la clause 1-2.19.

Période d'adaptation

7-1.16 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

La salariée ou le salarié promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.

Liste d'éligibilité

- 7-1.17** La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures.

Réorganisation administrative

- 7-1.18** Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.
- 7-1.19** Malgré le présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, procéder à d'autres réaffectations pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.08 ou du paragraphe J) de la clause 7-3.24. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

Poste particulier

- 7-1.20** Avant de créer un poste particulier, la commission doit consulter le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, la durée et les effectifs requis pour le projet ainsi que sa source de financement.

Lorsque la commission décide de combler un poste particulier créé au moment de l'application de la sécurité d'emploi de chacun des secteurs, elle procède selon la clause 7-1.03. Si le poste est créé après l'entrée des élèves, la commission procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

Le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, elle procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

Section II Dispositions particulières – Secteur général

La présente section s'applique exclusivement aux postes autres que les postes en adaptation scolaire et les postes en service de garde.

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

- 7-1.21** Malgré la clause 7-1.01, la commission peut reporter l'affichage à la période d'affichage suivante. Les périodes d'affichage ont lieu en juillet, *en septembre, en novembre, en janvier et en mars. La commission peut aussi décider de procéder immédiatement.*

Les postes vacants dont l'affichage a été reporté au 1^{er} juillet et qui ne sont pas comblés par l'application de l'article 7-3.00 doivent être affichés dans la première semaine de septembre ou à tout autre moment convenu entre la commission et le syndicat.

De plus, tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'application de l'article 7-3.00 et avant l'entrée des élèves, peut être affiché lors d'un seul affichage ou offert lors d'une séance d'affectation. À cet effet, la commission peut adjoindre les postes dont l'affichage a été reporté conformément au deuxième alinéa. Ces postes sont comblés selon la clause 7-1.03.

Si l'affichage est reporté, la commission procède immédiatement au comblement temporaire selon le paragraphe de la clause 7-1.22 jusqu'au comblement définitif.

La commission peut également combler un poste qui devient définitivement vacant à compter de la confirmation par la salariée ou le salarié qui prend sa retraite après le 1^{er} juillet d'une année financière dans la mesure où cette salariée ou ce salarié ne revient pas au travail jusqu'à la date effective de sa retraite.

Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier

7-1.22 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins quinze (15) jours ouvrables :

A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;

D) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;

E) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;

F) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporairement ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

G) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

H) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Modalités de la séquence

7-1.23 Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.22, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre des paragraphes D), E) et F) de la clause 7-1.22, la commission doit tenir compte de l'ordre d'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe F) de la clause 7-1.22, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Lorsqu'un surcroît de travail est offert à une salariée ou un salarié régulier, la période d'embauche ne peut excéder quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat. Lorsque la période d'embauche excède cette période, la commission crée alors un poste conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

Section III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves

La présente section s'applique exclusivement pour les postes en service de garde et les postes en adaptation scolaire.

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

7-1.24 Malgré la clause 7-1.01, la commission peut combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant après l'entrée des élèves jusqu'à la fin de l'année scolaire. Le cas échéant, elle utilise la séquence prévue à la clause 7-1.25.

Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier

7-1.25 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins cinq (5) jours ouvrables :

A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;

D) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

E) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

F) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Modalités de la séquence

7-1.26 Dans le cadre des paragraphes C) et D) de la clause 7-1.25, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du paragraphe D) de la clause 7-1.25, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

Ajout d'heures pour les postes en service de garde

7-1.27 À compter de l'entrée des élèves et jusqu'à la prochaine affectation annuelle effectuée conformément à l'article 7-3.00, des heures peuvent être ajoutées à un poste en service de garde pour les motifs suivants :

- lors des journées pédagogiques;
- lors de la semaine de relâche;
- lors des sorties;
- lorsqu'il y a augmentation de la clientèle en service de garde.

7-1.28 Lorsque la commission décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.27, elle procède comme suit :

A) elle l'offre dans le service de garde concerné à une salariée ou un salarié;

B) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même établissement. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours;

C) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

D) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

E) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Toutefois, l'ajout d'heures est offert prioritairement à l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde lorsqu'il vise son groupe. À défaut, la commission procède selon la séquence prévue à la présente clause.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et C), la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du paragraphe C), la salariée ou le salarié régulier mis à pied occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Tout ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste ou l'emploi et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires.

Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en service de garde

7-1.29 Malgré la clause 7-3.13 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, la commission peut, réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire

7-1.30 La commission peut en cours d'année ajouter des heures à l'horaire régulier de la salariée ou du salarié. Cet ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Toutefois, le poste de la salariée ou du salarié dont le nombre d'heures a été augmenté pendant l'année scolaire et dont l'augmentation a été maintenue en tout ou en partie pendant cette année scolaire est considéré comme un poste vacant et cette salariée ou ce salarié a les mêmes droits que la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli.

7-1.31 Malgré ce qui précède, après le mécanisme de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 et jusqu'au 1er novembre, la commission doit combler conformément à la clause 7-1.03 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures a été modifié lorsque le motif de création ou de modification de poste ne découle pas de l'une des situations non prévisibles suivantes :

- un changement dans le transport adapté de l'élève ou des élèves concernés;

- l'arrivée d'une ou d'un nouvel élève dans l'établissement;
- une allocation supplémentaire reçue durant cette période;
- un projet en collaboration avec un organisme extérieur;
- un changement dans l'intégration d'une ou d'un élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à l'enseignante ou à l'enseignant;
- la mise en place d'une mesure préventive pour une ou un élève ou des élèves dans une situation de vulnérabilité;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé, la situation qui le justifie parmi celles prévues précédemment.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-haut, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre. Dans le cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la commission et le grief doit être fixé en priorité.

Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en adaptation scolaire

- 7-1.32** Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, la commission peut, réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois ou, à défaut, avec une autre classe d'emplois dans le cas d'une préposée et d'un préposé aux élèves handicapés. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

Dispositions particulières

- 7-1.33** *La salariée ou le salarié régulier qui détient un poste ou la salariée ou le salarié couvert par le chapitre 10-0.00 ayant complété sa période de probation et qui par application des règles d'attribution obtient un autre poste ou emploi dont l'horaire est compatible, doit choisir de détenir un de ces postes ou emplois et d'occuper*

l'autre poste ou emploi sur une base temporaire sous réserve des modalités suivantes :

- *Une deuxième affectation ne peut entraîner de modification à l'horaire de travail d'un poste ou d'un emploi à moins d'une entente entre la salariée ou le salarié et les directions des unités concernées.*
- *Le total des heures de travail à effectuer ne peut excéder la semaine régulière de travail prévue à la loi sur les normes du travail.*
- *Si une telle affectation temporaire constitue pour la salariée ou le salarié une promotion, elle ou il est soumis aux dispositions de 7-1.16.*
- *La salariée ou le salarié est soumis aux dispositions prévues pour le ou les postes à temps partiels et l'emploi ou les emplois selon le cas.*
- *La salariée ou le salarié ne bénéficie des dispositions relatives à la sécurité d'emploi ou de la priorité d'emploi des chapitres 7-0.00 ou 10-0.00 qu'en fonction du poste ou de l'emploi qu'elle ou qu'il détient.*
- *La salariée ou le salarié qui détient un poste ou un emploi ne peut faire l'objet que d'une affectation temporaire en vertu de la présente clause, à moins d'une entente entre la commission et le syndicat.*
- *Toute affectation temporaire cesse dès que le poste ou l'emploi occupé temporairement est aboli ou modifié et si la salariée ou le salarié est déplacé, selon les dispositions du chapitre 7-0.00 ou du chapitre 10-0.00, du poste ou de l'emploi qu'il occupe temporairement.*

7-1.34 *La salariée ou le salarié à l'essai qui détient un poste, pourra occuper un 2^{ième} poste en cumul dans le cadre de la clause 7-1.33, le tout sous réserve des modalités suivantes :*

- *Ce cumul doit être approuvé par la commission.*
- *L'évaluation de la période d'essai de la salariée ou du salarié à l'essai est soumise aux directions des unités concernées.*
- *En considération de ce qui précède, la salariée ou le salarié à l'essai ne pourra devenir salariée ou salarié régulier que s'il fait l'objet d'une évaluation globale positive.*

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE OU PÉRIODIQUE

Section I Mise à pied temporaire

7-2.01 La salariée ou le salarié, dont la nature du travail est telle qu'elle ou 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 de l'article 7-3.00.

Toutefois, l'article 7-3.00 s'applique à la salariée ou au salarié si son poste est aboli conformément à cet article.

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, la salariée ou le salarié concerné bénéficie de l'article 7-3.00.

7-2.02 *Après consultation auprès des salariés concernés, entre le 15 et 30 avril de chaque année, la direction de chaque établissement informe la salariée ou le salarié de la date à partir de laquelle ses services ne seront plus requis.*

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.

Malgré ce qui précède, dans le cas du personnel de cafétéria travaillant quinze (15) heures et plus par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière.

Pendant la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier, cette salariée ou ce salarié bénéficie néanmoins des jours chômés et payés auxquels elle ou il a droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention; en outre, afin de permettre à la salariée ou au salarié de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, la salariée ou le salarié concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels elle ou il a droit, en vertu de la convention; si l'utilisation de ces jours de vacances ne suffit pas à lui assurer un traitement pendant toute la durée de cette mise à pied, elle ou il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels elle ou il pourrait avoir droit l'année financière suivante, par application de la convention; dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit la salariée ou le salarié concerné pour l'année financière suivante.

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi de la salariée ou du salarié prend fin sans que ces jours de vacances aient été gagnés, conformément aux clauses 5-6.10 et 5-6.11 de la convention, la salariée ou le salarié concerné doit remettre à la commission un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non gagnés et la commission peut alors retenir, sur la dernière paie de la salariée ou du salarié, tout montant dû à ce titre. La commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'autres modalités de retenue.

7-2.03 *Au plus tard le 15 mai de chaque année, soit au même moment où elle rend sa décision concernant le choix de vacances en application de l'article 5-6.00, la commission confirme à la salariée ou au salarié la date et la durée de sa mise à pied temporaire et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.09. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.*

7-2.04 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, la salariée ou le salarié le réintègre au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.05 En outre, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes :

- A) elle ou il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie et elle ou il paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant, le cas échéant, au cours de sa période de service actif;
- B) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle ou il est considéré au service de la commission pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-2.06 Malgré l'application des clauses 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.09 du présent article, la commission peut, pour les salariées et salariés réguliers ou à l'essai en service de garde, procéder à des mises à pied temporaires lors de l'absence de clientèle prévue au calendrier scolaire pour un motif autre qu'un jour chômé et payé au sens de l'article 5-2.00 ou lorsqu'une diminution quotidienne et récurrente de la clientèle entraîne une réduction du nombre de groupes. Dans ce cas, la commission procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

La commission consulte le syndicat puis informe la salariée ou le salarié concerné au moins quatorze (14) jours avant le début de la mise à pied.

Section II Mise à pied périodique

7-2.07 La mise à pied périodique reliée à un poste ne peut permettre de contourner de façon évidente l'application de l'article 5-2.00 pour la période des fêtes de Noël.

7-2.08 Un poste périodique n'est pas un poste comportant une mise à pied temporaire au sens de l'article 7-2.00. Par conséquent, la mise à pied périodique ne peut correspondre à la période prévue au deuxième alinéa de la clause 7-2.02.

Section III Priorité pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier

7-2.09 Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverte ou non par la convention, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement ou périodiquement bénéficie d'une priorité pendant cette période, et ce, conformément au paragraphe F) de la clause 7-1.22 ou du paragraphe D) de la clause 7-1.25, selon le cas. Pour bénéficier de cette priorité, la salariée ou le salarié doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter ce 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. Elle ou il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les salariées ou salariés qui en bénéficient.

7-8.00 *ENCADREMENT D'UNE STAGIAIRE OU D'UN STAGIAIRE*

7-8.01 *La commission et le syndicat reconnaissent et valorisent le fait, pour une salariée ou un salarié, d'accueillir une personne dans le cadre d'un stage en milieu de travail. Cette contribution individuelle constitue un apport essentiel dans le processus de préparation d'une éventuelle relève.*

7-8.02 *L'accueil d'une stagiaire ou d'un stagiaire s'effectue selon les modalités suivantes:*

- a) la salariée ou le salarié doit accepter volontairement d'accueillir une stagiaire ou un stagiaire;*
- b) la salariée ou le salarié doit convenir préalablement avec sa supérieure ou son supérieur immédiat de l'organisation de son travail, en tenant compte du temps consacré à l'initiation, à la formation, à l'encadrement et à l'évaluation de la stagiaire ou du stagiaire;*
- c) une stagiaire ou un stagiaire ne peut être affecté à un surcroît de travail ou à un remplacement à moins d'y être affecté conformément aux dispositions de la présente convention et d'être rémunéré;*
- d) la salariée ou le salarié peut convenir avec sa supérieure ou son supérieur immédiat d'autres modalités d'encadrement.*

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, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.12 et 8-2.13. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une salariée ou un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

8-2.05 Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitements 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 et par rapport à 35 heures pour les salariées et les salariés détenant un poste en service de garde.

8-2.06 En service de garde et en adaptation scolaire, la commission doit créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible sans dépasser une semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

8-2.07 Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

8-2.08 L'horaire de travail d'un poste en service de garde doit comporter, sur une base hebdomadaire, du temps en dehors de la présence des élèves consacré *à l'identification, à la planification et à l'organisation d'activités de détente, ludiques et sportives, en établissant le contenu, le déroulement et en préparant le matériel nécessaire ainsi que du temps en dehors de la présence des élèves consacré à la participation aux rencontres demandées par la direction de l'école ou par le technicien ou technicienne du service de garde.*

Ces périodes de temps sont déterminées par la direction de l'école et sont prévues et fixées au début de l'année scolaire, à l'horaire du poste de la salariée ou du salarié qui lui est remis ou à l'horaire du poste à combler selon les modalités de 7-3.22.

Ces périodes de temps n'incluent pas le temps requis pour la préparation des locaux, la mise en place du matériel et l'accueil des élèves au début de l'activité ou à leur arrivée.

8-2.09 Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

De plus, les postes en adaptation scolaire, doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents. Toutefois, ce temps ne s'applique pas aux postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

8-2.10 *Dans le cadre de la présente clause, la semaine régulière de travail, de la salariée ou du salarié régulier, bénéficiant d'aucun congé sans traitement, est réduite de deux (2) heures et trente (30) minutes, à compter de la première semaine complète suivant le départ des élèves à la fin de l'année scolaire et se termine la journée précédant le retour des enseignants, tel qu'indiqué au calendrier scolaire.*

Pour la salariée ou le salarié régulier occupant un poste à temps partiel, le paragraphe précédent s'applique au prorata de ses heures régulières de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévu à 8-2.01, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04.

De façon générale, la réduction du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail doit être appliquée le vendredi en après-midi. Toutefois, des modalités différentes de répartition des heures de travail peuvent être nécessaires si les besoins du bureau, service, école ou centre l'exigent.

Dans tous les cas, les modalités de répartition des heures de travail ainsi réduite sont soumises à l'approbation de la direction du bureau, service, école, centre.

8-2.11 La salariée ou le salarié **occupant un poste à temps plein** a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée (½) de travail, prises *si possible* vers le milieu de la période.

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel a droit à quinze (15) minutes payées de repos, après trois (3) heures consécutives de travail, prises si possible vers le milieu de la période.

Exceptionnellement, la salariée ou le salarié occupant un poste en service de garde, qui ne peut bénéficier du temps de repos prévu aux paragraphes précédents hors de la présence des élèves ou de repas conformément à la Loi sur les normes du travail, voit ce temps ajouté aux heures travaillées lors de cette journée et rémunéré à son taux de traitement habituel à taux simple.

8-2.12 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au 16 décembre 2005.

8-2.13 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou 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.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce 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 nécessaires; sinon, la commission doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires prévues à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier.

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

La commission peut modifier l'horaire de travail d'un poste en service de garde, après consultation de l'ensemble des salariées et salariés du service, à l'occasion d'une rencontre d'équipe, et après avoir donné un avis écrit de dix (10) jours à la salariée ou au salarié concerné avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire de travail.

8-2.14 Pour les salariées et les salariés détenant un poste en service de garde, seules les clauses 8-2.05 à 8-2.08, 8-2.11 et 8-2.13 s'appliquent.

8-2.15 *La salariée ou le salarié, bénéficiant d'aucun congé sans traitement dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75) selon le cas, peut convenir avec la direction du bureau, service, école, centre d'un horaire de travail adapté selon les modalités suivantes :*

1) *La direction détermine, en consultation des salariées ou salariés sous sa responsabilité, un cadre de référence en tenant compte des exigences du*

bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, à l'intérieur duquel les horaires individuels de travail doivent être établis;

- 2) *La salariée ou le salarié soumet à la direction son projet d'horaire individuel de travail;*
- 3) *À défaut d'entente, le délégué syndical peut rencontrer la direction;*
- 4) *À défaut d'entente, la direction établit l'horaire de la salariée ou du salarié selon le cadre de référence déterminé au paragraphe 1);*
- 5) *Tout horaire individuel de travail, convenu ou établi en vertu de la présente clause, doit respecter les dispositions des clauses 8-2.08, 8-2.09 et 8-2.11 et prévoir un temps de repas d'au moins trente (30) minutes, s'il y a lieu;*
- 6) *L'horaire individuel de travail, peut permettre l'accumulation de congés compensatoires et prévoir le moment où ses congés compensatoires doivent être repris;*
- 7) *Les heures de travail effectuées en dehors de l'horaire quotidien ou hebdomadaire de travail et de l'accumulation de congés compensatoires, sont traitées selon les dispositions de l'article 8-3.00;*

Tout horaire adapté peut être suspendu lorsque les besoins du bureau, service, école ou centre l'exigent.

L'horaire adapté ne s'applique pas durant la période d'application de l'horaire d'été prévue à 8-2.10.

- 8-2.16** *La salariée ou le salarié bénéficiant de la prime de soir ou de la prime de nuit prévue à la clause 6-5.01, peut convenir avec la direction du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, lors de l'absence des élèves prévue au calendrier scolaire de la commission, de modifier son horaire de travail et d'effectuer ses heures régulières de travail entre 7 h 00 et 17 h 00, tout en conservant sa prime.*

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8-3.01** Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou 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 des heures supplémentaires.
- 8-3.02** Les heures supplémentaires sont accordées à la salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une salariée ou un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.
- 8-3.03** Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau, école,

centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle ou division territoriale.

- 8-3.04** Une salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'elle ou il en est requis, si la commission trouve une autre salariée ou un autre salarié de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucune autre salariée ou aucun autre salarié de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne une salariée ou un salarié apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

- 8-3.05** Pour les heures supplémentaires effectuées, la salariée ou 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 aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- 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 aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- 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 aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cent pour cent (100 %).

- 8-3.06** La commission et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application des clauses précédentes en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la salariée ou le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes A), B), C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et la salariée ou le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la salariée ou du salarié, les heures supplémentaires sont alors, au choix de la salariée ou du salarié, soit rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit prises en congé conformément aux paragraphes A), B), C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

- 8-3.07** Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées comme suit :

- A) à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;

B) à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.08 Lorsqu'une salariée ou un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09 Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-3.10 *Sous réserve de l'annexe 2*, les clauses 8-3.05 à 8-3.07 *et la clause 8-3.13* s'appliquent à la salariée et au salarié détenant un poste en service de garde uniquement lorsqu'elle ou il est tenu d'effectuer des heures de travail après trente-cinq (35)¹ heures.

8-3.11 *Annuellement, la commission s'adresse à l'ensemble de ses salariées ou salariés de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel, à l'exception des salariées et salariés de cafétéria, aux fins de leur confier, sur une base volontaire, la réponse aux alarmes des systèmes de protection des établissements de la commission.*

Elle procède alors par affichage d'une durée de dix (10) jours ouvrables, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.

La salariée ou le salarié qui s'inscrit pour répondre aux alarmes doit être en mesure de se rendre sur les lieux visés par le déclenchement d'alarme sans excéder quarante-cinq (45) minutes du signal d'alarme.

Dans le cas contraire, la salariée ou le salarié pourrait voir son nom retiré de la liste après discussion avec le syndicat.

8-3.12 *La commission dresse, suite à l'affichage prévu à la clause précédente, une liste par établissement des salariées et salariés à qui sont confiées les réponses aux alarmes selon l'ordre suivant et tenant compte de l'ancienneté et sous réserve de 8-3.09 :*

- 1) le personnel de soutien manuel affecté à l'établissement;*
- 2) le personnel de soutien manuel du secteur géographique où est situé l'établissement;*

¹ Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire, toute heure effectuée par une salariée ou un salarié en sus de trente-cinq (35) heures à la suite de l'application de la clause 8-2.04 ou de toute entente qui en tient lieu.

3) *le personnel de soutien manuel des autres secteurs géographiques.*

Le secteur géographique est celui qui est déterminé pour les équipes d'entretien physique du Service des ressources matérielles de la commission.

8-3.13 *La salariée ou le salarié, pour chacune des réponses à une alarme, bénéficie de la plus avantageuse des formules suivantes :*

d'un minimum de quatre (4) heures rémunérées à son taux de traitement régulier ou les heures effectivement travaillées rémunérées selon 8-3.07.

Les heures effectivement travaillées prévues au paragraphe précédent, excluent tout temps consacré à d'autres travaux que ceux prévus au protocole de réponse établi par la commission en consultation du comité des relations du travail, prévu à la clause 4-1.01.

Les heures effectivement travaillées et consacrées à d'autres travaux que ceux prévus au protocole sont considérées comme des heures supplémentaires et la clause 8-3.08 s'applique.

8-3.14 *Tout déplacement effectué dans le cadre de la réponse aux alarmes est assujéti à l'article 6-7.00.*

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

8-5.02 La salariée ou 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.

8-5.03 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 salariées et salariés; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou 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 salariées et salariés;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) *référer au comité paritaire de santé et de sécurité au travail, l'examen de la situation de la salariée ou du salarié travaillant seul dans ses immeubles aux fins d'identifier la façon ou le moyen d'assurer à cette salariée ou ce salarié la possibilité de communiquer avec l'extérieur lors de circonstances à caractère d'urgence pouvant compromettre sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.*

Le comité de santé et de sécurité fait les recommandations qu'il juge appropriées au comité des relations du travail;

- F) permettre à la salariée ou 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;
- G) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

8-5.04 La mise à la disposition des salariées ou 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 salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.05 Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement.

8-5.06 Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 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.

8-5.07 La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

8-5.08 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.09 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants:

A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;

B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) 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'une salariée ou d'un salarié.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement à la salariée ou 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.

Lorsque la commission, la loi ou les règlements en exigent le port, la commission fournit à la salariée ou au salarié les équipements de sécurité appropriés à l'exercice de ses fonctions suivants:

a) bouches oreilles ou coquilles;

b) gants de travail;

c) lunettes de sécurité;

d) masque de sécurité;

e) sarrau ou combinaison de taille courante;

f) tablier de service de qualité répondant aux normes en vigueur;

g) chaussures de sécurité de type bottes ou souliers.

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

Dans le cas des chaussures de sécurité, la commission rembourse un maximum de cent cinq (105 \$) dollars et les taxes applicables, pour des chaussures de type souliers et un maximum de cent trente-et-un (131 \$) dollars et les taxes applicables, pour des chaussures de type bottes.

Dans le cas des lunettes de sécurité ajustées à la vue de la salariée ou du salarié par prescription d'une ou d'un optométriste ou d'une ou d'un ophtalmologiste, la commission rembourse un maximum de cent quatre-vingt trois (183 \$) dollars et les taxes applicables. La salariée ou le salarié peut bénéficier à nouveau d'un tel remboursement lorsqu'il s'est écoulé vingt-quatre (24) mois entre deux (2) achats. La commission peut exiger que l'achat soit effectué chez un fournisseur qu'elle détermine et selon les modalités qu'elle établit.

Les montants prévus à la présente clause, sont indexés au 1er janvier de chaque année, selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC général) établi par Statistiques Canada pour les douze (12) mois précédents.

- 8-6.03** L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariées ou salariés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04** Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-6.05** Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

10-1.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.04 La salariée ou 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, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement en milieu de travail

1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
	3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
5-1.01C)	Congés spéciaux
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Congé sans traitement (sauf: 5-9.02, 5-9.03, 5-9.06, 5-9.09, 5-9.12 et 5-9.13)
6-3.00	Taux et échelles de traitement
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 H)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
7-1.22 C)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.25 C)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.28 B)	Séquence de comblement d'ajout d'heures
7-1.33	Dispositions particulières
7-3.06	Retour à son ancien poste ou en mise à pied à la suite d'une abolition de poste ou supplantation
7-3.22 C) e)	Séquence d'affectation annuelle
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux

10-2.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT MOINS DE QUINZE (15) HEURES PAR SEMAINE

- 10-2.01** A) La salariée ou 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, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement.

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

Cependant, la surveillante ou le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission le 3 juin 1988, qui bénéficie du taux moyen de traitement calculé conformément à la clause 10-2.01, des «Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985», continue de bénéficier du taux moyen de traitement si ce dernier est plus avantageux.

- 10-2.02** La salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission le 1^{er} février 2006 qui, quoique travaillant dix (10) heures ou moins par semaine détenait, en date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention 1975-1979, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi depuis cette date; ces salariées ou salariés qui détenaient un poste et un statut de salariée ou salarié à temps partiel les conservent, sous réserve du chapitre 7-0.00.

La salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou surveillant d'élèves occupant un poste à temps partiel comportant moins de quinze (15) heures par semaine et qui est à l'emploi de la commission le 1^{er} février 2006 conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

- 10-2.03** La salariée ou 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, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement en milieu de travail
- 1-5.00 Accès à l'égalité
- 2-1.01 F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Représentation syndicale
- 3-2.00 Réunion de comités mixtes
- 3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
 - 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 4-3.00 Participation au conseil d'établissement
- 5-1.01C) Congés spéciaux**
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
- 5-7.02 A) Perfectionnement organisationnel
- 5-7.02 B) Perfectionnement fonctionnel
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.00 Congé sans traitement (sauf: 5-9.02, 5-9.03, 5-9.06, 5-9.09, 5-9.12 et 5-9.13)**

6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Taux et échelles de traitement
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 H)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
7-1.10	Qualifications et exigences
7-1.22 C)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.25 C)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.28 B)	Séquence de comblement d'un ajout d'heures
7-1.33	Dispositions particulières
7-3.06	Retour à son ancien poste ou en mise à pied à la suite d'une abolition de poste ou supplantation
7-3.22 C)e)	Séquence d'affectation annuelle
7-6.00	Travail à forfait
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
9-1.00	Procédure de règlement des griefs pour l'application du présent article
9-2.00	Procédures d'arbitrage pour l'application du présent article
9-3.00	Procédure d'arbitrage sommaire pour l'application du présent article
9-4.00	Mésentente pour l'application du présent article
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux

10-2.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-2.05 La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation d'une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à son emploi.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

10-2.06 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou 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 salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement, *par localité, conformément à la clause 7-3.08 J* 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 salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur cette liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.05.

En début d'année scolaire, la commission après avoir procédé au rappel conformément aux paragraphes précédents, si des emplois demeurent vacants et à combler, elle s'adresse, par affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, à l'ensemble des salariées et salariés couverts par l'article 10-2.00, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi.

Lorsque, en cours d'année, la commission décide d'ajouter des heures régulières de travail, ces heures sont attribuées prioritairement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre de durée d'emploi à la salariée ou au salarié pouvant effectuer ces heures sans que cela nécessite une modification de son horaire régulier de travail jusqu'à concurrence de quinze (15) heures par semaine.

Lorsque la commission décide de procéder temporairement au remplacement d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, elle offre le remplacement prioritairement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre de durée d'emploi à la salariée ou au salarié pouvant effectuer ces heures de remplacement sans que cela nécessite une modification de son horaire régulier de travail.

Lorsque la commission décide, dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail d'ajouter des heures de travail, ces heures sont attribuées prioritairement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre de durée d'emploi à la salariée ou au salarié pouvant effectuer ces heures sans que cela nécessite une modification de son horaire régulier de travail et fasse en sorte qu'il effectue un nombre d'heures supérieur à celui prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, pour sa catégorie d'emplois. Cet ajout d'heures de travail est possible pour une période n'excédant pas quatre (4) mois consécutifs.

L'application de la présente clause ne change ni le statut ni l'emploi de la salariée ou du salarié, et les majorations prévues à la clause 10-2.01 sont applicables pour chaque heure travaillée.

10-2.07 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de la salariée ou du salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

À compter du 1^{er} juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

10-2.08 *La commission dresse la liste des salariées ou salariés possédant de la durée d'emploi conformément à la clause précédente et procède à son affichage selon les mêmes modalités que celles prévues aux clauses 8-1.05 et 8-1.06.*

ANNEXE 1 MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes:

- 1) *Afin de constituer la liste initiale de priorité d'embauche de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur et de technicienne ou technicien en service de garde, la commission inscrit les personnes conformément aux modalités suivantes:*

Pour la personne salariée temporaire:

Avoir effectivement travaillé 630 heures dans les vingt-quatre (24) derniers mois pourvu qu'il y ait moins de douze (12) mois d'interruption entre deux (2) périodes d'emploi, le cas échéant et ce, dans une ou plusieurs classes d'emplois d'une même catégorie sans évaluation globale négative;

Répondre aux qualifications requises au plan de classification du personnel de soutien;

Répondre aux autres exigences déterminées par la commission scolaire pour le poste.

Pour la personne salariée régulière à temps partiel:

Doit détenir un poste de moins de 50% de la tâche régulière de travail;

Répondre aux qualifications requises au plan de classification du personnel de soutien;

Répondre aux autres exigences déterminées par la commission scolaire pour le poste.

- 2) *La liste de priorité est constituée par classe d'emplois et selon la date d'embauche.*
- 3) *La commission transmet la liste initiale au syndicat pour validation au plus tard le 1er décembre 2009.*
- 4) *Après avoir transmis la liste initiale au syndicat, la commission affiche la liste pendant une durée de 10 jours ouvrables.*
- 5) *Toute erreur alléguée sur la liste initiale doit être soumise à la commission dans les 5 jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage.*
- 6) *La liste devient officielle à l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent.*
- 7) *Advenant tout problème lors de la constitution de la liste initiale, les parties conviennent de se rencontrer le cas échéant, si l'une ou l'autre partie en fait la demande.*
- 8) *La présente annexe ne s'applique que pour la durée permettant la constitution d'une liste initiale officielle en service de garde. Par la suite, la commission procède selon la clause 2-3.00 des arrangements locaux (entente de principe du 10 juin 2009).*
- 9) *Pour tout le personnel de soutien (autre qu'en service de garde) déjà inscrit sur la liste de priorité d'embauche en vigueur le 1er mai 2009, le statu quo continue de s'appliquer jusqu'à la mise en vigueur de la liste initiale en service de garde, le tout prévu pour le mois de janvier 2010.*

ANNEXE 2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN SERVICE DE GARDE

Dans le contexte de la négociation locale pour le personnel de soutien et après discussion avec la partie syndicale concernant le sujet mentionné en titre, il a été convenu que tout travail exécuté après les heures de fermeture d'un service de garde entraînera une majoration de cinquante pour cent (50%) du taux horaire habituel si l'éducatrice ou l'éducateur doit demeurer au travail et si le temps exécuté dépasse trente (30) minutes.

APPLICATION DU TEXTE

Il s'agit d'une situation exceptionnelle et le texte vise à compenser, par le paiement du taux horaire majoré, la personne salariée qui se retrouve dans l'impossibilité de quitter les lieux du travail malgré que le service de garde soit fermé. Vous comprendrez que nous sommes en situation où il ne reste qu'une personne dans le service de garde, soit l'éducatrice, et que le parent pour une raison hors de son contrôle ne peut venir chercher son enfant donc, il s'avère impossible pour l'éducatrice de quitter les lieux et d'abandonner l'enfant.

Ainsi, considérant le caractère exceptionnel d'une telle situation nous avons convenu de cette application malgré que la convention collective du personnel de soutien stipule que pour la salariée et salarié détenant un poste en service de garde le temps supplémentaire s'applique après trente-cinq (35) heures.

En terminant, nous vous invitons à convenir en début d'année avec les personnes susceptibles d'être placées dans une telle situation, si ces heures sont expressément requises donc préalablement autorisées et si ces heures supplémentaires seront rémunérées ou reprises en temps compensatoire.

N.B : La commission se réserve le droit de modifier cette orientation en tout temps et ce, après consultation du syndicat.

**ANNEXE 3 GESTION DE COMPLEMENT D'UN POSTE TEMPORAIREMENT VACANT
OU D'UN SURCROÎT DE TRAVAIL (Secteur des services directs aux élèves)**

La commission et le syndicat s'engagent à former un comité composé de la coordonnatrice du secteur- personnel de soutien du Service des ressources humaines et de la vice-présidente du Syndicat ou leur représentant afin d'élaborer conjointement un projet concernant la gestion interne de comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail et d'en faire l'expérimentation au plus tard le 11 janvier 2010 et ce, pour une période de cinq (5) mois.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- *Assurer à l'élève la meilleure qualité possible de service*
- *Assurer la continuité du service à l'élève*
- *Assurer une gestion équitable des complements à l'interne*


Après l'évaluation conjointe de l'expérimentation, la commission et le syndicat se rencontreront afin de faire le point et, à ce moment, les parties pourront convenir d'une entente visant à mettre en place ou non une telle gestion interne.

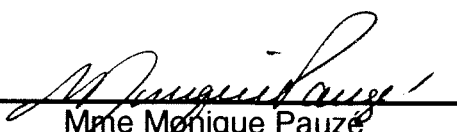
Cette annexe ne fait pas partie de la convention collective et n'est pas arbitrale.

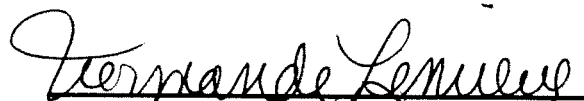
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé les stipulations négociées et agréées entre d'une part, la Commission scolaire des Patriotes et d'autre part, le Syndicat de l'enseignement de Champlain, ce 6^e jour du mois de octobre 2009.

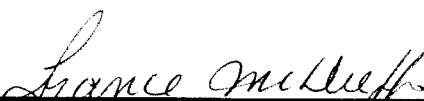
**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
DES PATRIOTES**

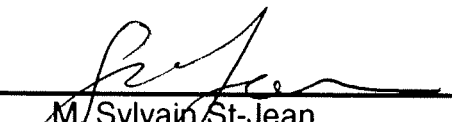
**POUR LE SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DE
CHAMPLAIN**


Mme Suzanne Chartrand
Présidente


Mme Monique Pauzé
Présidente

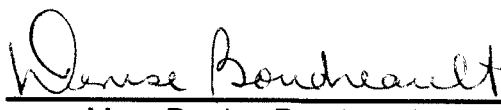

Mme Normande Lemieux
Directrice générale

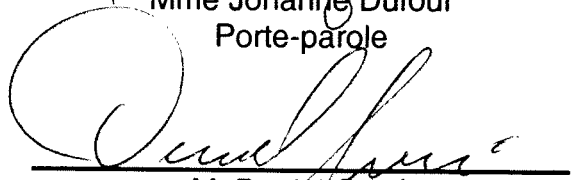

Mme France Mc Duff
Vice-présidente



M. Sylvain St-Jean
Directeur du service des
ressources humaines

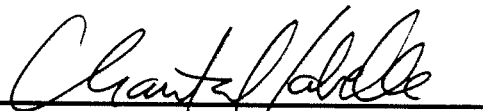

Mme Gisèle Bégin
Porte-parole

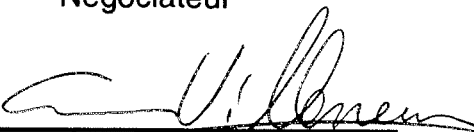

Mme Johanne Dufour
Porte-parole



Mme Denise Boudreault
Négociatrice

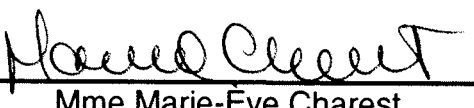

M. Daniel Grisé
Négociateur


M. Jean-Noël Bruneau
Négociateur


Mme Chantal Labelle
Négociatrice


M. Eric Villeneuve
Négociateur


M. Michel Marceau
Négociateur


Mme Marie-Eve Charest
Conseillère