CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)**

ET

D'AUTRE PART

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ),
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)**

**POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES CENTRES
DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE**

**DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(RLRQ, chapitre R-8.2)**

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF)
Décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Page

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

1-1.00 But de la convention 1
1-2.00 Définitions 1
1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne 7
1-4.00 Harcèlement en milieu de travail 8

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE 9

2-1.00 Champ d'application 9
2-2.00 Reconnaissance 13
2-3.00 Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire 14

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES 15

3-1.00 Représentation syndicale 15
3-2.00 Comités mixtes 16
3-3.00 Libérations syndicales 17
3-4.00 Affichage et distribution 18
3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales 19
3-6.00 Retenue syndicale 19
3-7.00 Régime syndical 20
3-8.00 Documentation 20

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA 21

4-1.00 Comité des relations du travail 21
4-2.00 Information 22
4-3.00 Participation au conseil d'établissement 22
4-4.00 Participation à des comités EHDAA 23

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE 24

5-1.00 Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales 24
5-2.00 Jours chômés et payés 28
5-3.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire 29
5-4.00 Droits parentaux 49
5-5.00 Participation aux affaires publiques 70
5-6.00 Vacances 70
5-7.00 Développement des ressources humaines 74
5-8.00 Responsabilité civile 76
5-9.00 Congé sans traitement 77
5-10.00 Régime de congé sabbatique à traitement différé 78

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION 80

6-1.00 Règles de classement 80
6-2.00 Détermination de l'échelon 83
6-3.00 Traitement 87
6-4.00 Primes 91
6-5.00 Autres primes 93
6-6.00 Logement 95
6-7.00 Frais de voyage et de déplacement 95
6-8.00 Vérification des fournaises 97
6-9.00 Disparités régionales 99
6-10.00 Location et prêt de salles 107
6-11.00 Versement de la paie 109

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 110

7-1.00 Mouvements de personnel 110
7-2.00 Mise à pied temporaire ou périodique 124
7-3.00 Sécurité d'emploi 127
7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle 150
7-5.00 Incapacité partielle 156
7-6.00 Travail à forfait 157
7-7.00 Organisation du travail 159

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL 161

8-1.00 Ancienneté.....161
8-2.00 Semaine et heures de travail 162
8-3.00 Heures supplémentaires 166
8-4.00 Mesures disciplinaires.....168
8-5.00 Santé et sécurité.....170
8-6.00 Vêtements et uniformes 170
8-7.00 Changements technologiques.....171

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, D'ARBITRAGE SOMMAIRE ET MÉSENTENTE.....172

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 172
9-2.00 Procédure d'arbitrage 174
9-3.00 Procédure sommaire d'arbitrage 179
9-4.00 Mésentente 180

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS.....181

10-1.00 Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes 181
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 185

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES 189

11-1.00 Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie 189
11-2.00 Impression de la convention 189
11-3.00 Arrangements locaux 189
11-4.00 Annexes.....191
11-5.00 Interprétation des textes 191
11-6.00 Entrée en vigueur de la convention.....192

ANNEXES

Annexe 1 Taux et échelles de traitement horaires 195

Annexe 2 Structure salariale – Taux et échelles de traitement au 1er avril 2022 pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges 223

Annexe 3 Rangement des titres d'emplois 224

Annexe 4 Emplois-remorques, centres de services scolaires et commissions scolaires 240

Annexe 5 Frais de déménagement 241

Annexe 6 Régime de congé sabbatique à traitement différé 244

Annexe 7 Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive 251

Annexe 8 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 256

Annexe 9 Règles d'écritures relatives à l'utilisation du féminin et du masculin 257

Annexe 10 Médiation arbitrale 259

Annexe 11 Réaffectation d'une salariée ou d'un salarié au-delà de cinquante (50) kilomètres 260

Annexe 12 Griefs et arbitrages 261

Annexe 13 Classement de certaines salariées ou certains salariés 262

Annexe 14 Droits parentaux 263

Annexe 15 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux 264

Annexe 16 Arbitrage de griefs.....266

Annexe 17 Régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire pour les salariées ou salariés oeuvrant dans le cadre de l'article 10-1.00 de la convention 270

Annexe 18 Centres de services scolaires par région 271

Annexe 19 Déménagement du siège social du Centre de services scolaire du Littoral; suspension des activités du Centre de services scolaire de la Baie-James, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4 273

Annexe 20 Dispositions particulières concernant le Centre de services scolaire du Littoral 274

Annexe 21 Annexe relative aux matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale 275

Annexe 22 Recyclage 291

Annexe 23 Programme de réduction du temps de travail 292

Annexe 24 Comité EHDAA 293

Annexe 25 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 294

Annexe 26 Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés 295

Annexe 27 Développement des ressources humaines 299

Annexe 28 Autres conditions de travail 300

Annexe 29 Lettre d'entente relative au mécanisme de gestion de la liste d'arbitres 301

Annexe 30 Lettre d'entente relative aux statuts d'emplois 302

Annexe 31 Lettre d'entente relative au projet de mise en place de mesures d'accompagnement lors d'un retour au travail après une période d'absence pour motif d'invalidité et projet de développement pour la salariée ou le salarié travaillant auprès des élèves ayant des besoins particuliers 303

Annexe 32 Dispositions transitoires concernant le paragraphe D) de la clause 2-1.01 304

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

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

1-2.03 Année régulière de travail

Produit de la semaine régulière de travail multiplié par cinquante-deux (52) semaines.

1-2.04 Bureau national de placement

Bureau de placement formé de la Fédération et du Ministère.

1-2.05 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.06 Centre de services

Le centre de services scolaire lié par la convention. L’expression « centre de services » remplace l’expression « commission » tel que stipulé par la Loi sur l’instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

1-2.07 Classe d’emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe 1 de la convention et celles qui pourront être créées, conformément à la clause 6-1.13.

1-2.08 Classement

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

1-2.09 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Il faut préciser que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union non légalement contractée.

1-2.10 Convention

La présente convention collective.

1-2.11 Fédération

La Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ).

1-2.12 Grief

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

1-2.13 Mésentente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention et autre qu'un différend au sens du Code du travail.

1-2.14 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-2.15 Mutation

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

1-2.16 Parties négociantes à l'échelle nationale

A) Partie patronale

Le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF).

B) Partie syndicale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

1-2.17 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une salariée ou un salarié, autre qu'une salariée ou un salarié temporaire, nouvellement embauché est soumis pour devenir salariée ou salarié régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées ou salariés occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique. Les heures ajoutées en vertu des clauses 7-1.28 et 7-1.31 sont considérées dans le calcul de la période d'essai.

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

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

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

1-2.18 Plan de classification

Le Plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 10 novembre 2015 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.19 Poste

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que le centre de services lui assigne à l'exception d'une affectation à un poste particulier.

Sous réserve de l'article 7-3.00, toute salariée ou tout salarié détient un poste à l'exception d'une salariée ou d'un salarié temporaire qui n'en détient pas.

Sous réserve de la clause 10-2.02, les salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 ne détiennent pas de poste.

1-2.20 Poste en service de garde

Poste dans la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

1-2.21 Poste en adaptation scolaire

Poste dans l'une des classes d'emplois suivantes :

- technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
- technicienne ou technicien en travail social;
- technicienne-interprète ou technicien-interprète;
- préposée ou préposé aux élèves handicapés.

1-2.22 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique est à temps complet seulement si le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures de l'année régulière de travail.

1-2.23 Poste à temps partiel

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

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique dont le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est moindre que soixante-quinze pour cent (75 %) de l'année régulière de travail est un poste à temps partiel.

Le centre de services ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.24 Poste particulier

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié régulier ou temporaire pour l'accomplissement des tâches propres à un projet spécifique que le centre de services lui assigne.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, le centre de services le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.19 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 1-2.31, et ce, rétroactivement au début du treizième (13e) 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.

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 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 des relations du travail défini à l'article 4-1.00.

1-2.25 Poste périodique

Poste dont la durée annuelle de travail est de six (6) à onze (11) mois consécutifs. Le poste périodique est à temps complet ou à temps partiel. Dans le cas d'un poste à temps partiel, il doit au moins correspondre à l'équivalent d'un poste à temps complet de quatre (4) mois.

La charge de travail et les vacances inhérentes à un poste périodique doivent être incluses dans sa durée. Ainsi, la salariée ou le salarié ne peut occuper son poste au-delà de sa période définie. Une salariée ou un salarié temporaire ne peut être embauché pour occuper ce poste de façon à en prolonger la durée.

Le centre de services ne peut diviser un poste à temps complet, autre qu'un poste périodique, en plusieurs postes périodiques, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.26 Promotion

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

1-2.27 Région

L'une des régions établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 18.

1-2.28 Rétrogradation

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

1-2.29 Salariée ou salarié

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

1-2.30 Salariée ou salarié à l'essai

La salariée ou le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17 pour devenir salariée ou salarié régulier.

1-2.31 Salariée ou salarié permanent

La salariée ou le salarié régulier qui a complété deux (2) années de service actif au même centre de services dans un poste à temps complet.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle, tant que la salariée ou le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, et ce, malgré la clause 1-2.37.

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

1-2.32 Salariée ou salarié régulier

A) La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17.

B) La salariée ou le salarié qui, au service du centre de services ou des commissions scolaires (institutions) auquel ou auxquelles celui-ci succède, avait acquis le statut de salariée ou salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.33 Salariée ou salarié temporaire

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

B) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.34.

C) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.

D) La salariée ou le salarié temporaire embauché comme tel pour occuper un poste particulier.

E) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour effectuer des heures dans le cadre de la clause 7-1.29.

1-2.34 Salariée ou salarié remplaçant

La salariée ou le salarié qui est embauché comme tel pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence.

1-2.35 Secteur de l'éducation

L'ensemble des centres de services scolaires et collèges définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.36 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des centres de services scolaires, collèges, établissements ou organismes gouvernementaux définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1).

1-2.37 Service actif

Période de temps pendant laquelle la salariée ou le salarié a effectivement travaillé pour le compte du centre de services ou des commissions scolaires (institutions) auquel ou auxquelles celui-ci succède, depuis son dernier embauchage ou pendant laquelle son traitement a été maintenu. Une salariée ou un salarié acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle ou il a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié occupant un poste à temps partiel, l'acquisition du service actif se fait au prorata de sa semaine de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

1-2.38 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.39 Traitement

Le montant versé à une salariée ou un salarié conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16, 6-3.09, 7-3.11 et 7-3.28.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) Pour la salariée ou le salarié à l'essai

Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié à l'essai est couvert par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, le centre de services donne à cette salariée ou ce salarié un préavis d'au moins quatorze (14) jours.

B) Pour la salariée ou le salarié temporaire

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

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.24, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.33, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.39
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
2-2.00	Reconnaissance
2-3.00	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Information
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ou il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-7.00	Développement des ressources humaines (suivant les conditions et modalités convenues entre le centre de services et le syndicat, en conformité avec la clause 5-7.11 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon

6-3.00	Traitement
6-4.00	Primes
6-5.00	Autres primes
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-8.00	Vérification des fournaises
6-9.00	Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.04 et 6-9.15
6-10.00	Location et prêt de salles
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 G) et I)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.07	Retour sur la liste de priorité d'embauche à la suite d'une période d'essai
7-1.10	Qualifications et exigences
7-1.22	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.25	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.29 D)	Séquence de comblement d'un ajout d'heures
7-3.06	Retour sur la liste de priorité d'embauche à la suite d'une abolition de poste ou d'une supplantation
7-3.22 B) d) f)	Séquence d'affectation annuelle
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes
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

b) Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus[1] bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

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 et 3-3.08
5-1.00	Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales
5-3.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 14 de la convention)
5-6.00	Vacances
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle, sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement

c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.33 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. Le centre de services crée alors un poste[2] qu'il détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste lequel doit être comblé conformément à l'article 7-1.00.

d) Le centre de services peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou lorsque le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

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

---

[1] Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié ne bénéficiant pas des dispositions suivantes, une seule interruption de cinq (5) jours ou moins peut être comptée pour bénéficier de celles-ci.

[2] Le poste ainsi créé est à temps complet si la salariée ou le salarié temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la salariée ou le salarié temporaire était à temps partiel.

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

g) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

C) Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel

Sous réserve du paragraphe D), lorsqu'une salariée ou un salarié occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités particulières, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

Dans ce cas, pour la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde, l'application au prorata est faite en fonction du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste par rapport à trente-cinq (35) heures.

D) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures

La salariée ou le salarié, à l'exception de celle ou celui visé au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la présente clause, dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la salariée ou le salarié régulier, le premier (1er) alinéa s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette salariée ou ce salarié régulier n'est plus visé par le premier (1er) alinéa lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.03, elle ou il obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures et plus. Dans le cas où cette salariée ou ce salarié est soumis à une période d'adaptation, le premier (1er) alinéa s'applique jusqu'à la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.16.

Pour la salariée ou le salarié temporaire visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B), le premier (1er) alinéa s'applique à chaque embauchage.

E) Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

F) 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

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

2-1.02

Sous réserve de l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne, recevant un traitement du centre de services et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une salariée ou d'un salarié régi par la convention.

2-1.03

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement du centre de services ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'une salariée ou d'un salarié régulier. La supervision d'une ou d'un stagiaire par une salariée ou un salarié se fait sur une base volontaire. Le cas échéant, le centre de services en informe le syndicat par écrit.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

Le centre de services reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des salariées et salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02

Le centre de services et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'application et le droit de décider de l'interprétation de la convention. Cette décision n'est applicable qu'avec le consentement écrit du centre de services et du syndicat.

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

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

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, conclue après la date d'entrée en vigueur de la convention, entre une salariée ou un salarié et le centre de services, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariées et salariés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit du centre de services et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Déléguée ou délégué syndical

3-1.01

Le syndicat peut désigner une salariée ou un salarié par immeuble de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même immeuble, comme déléguée ou délégué syndical, dont les fonctions consistent à rencontrer toute salariée ou tout salarié du même immeuble ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et à accompagner cette salariée ou ce salarié auprès de sa supérieure ou son supérieur immédiat, tel qu'il est prévu à la clause 9-1.01.

3-1.02

À ces fins, le centre de services autorise, pour un motif valable, la déléguée ou le délégué et la salariée ou le salarié concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.

3-1.03

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) salariées ou salariés ou moins d'une unité de négociation dans un même immeuble, le syndicat peut désigner une déléguée ou un délégué pour plus d'un immeuble compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon d'un kilomètre et six dixièmes (1,6 km).

3-1.04

Le syndicat peut désigner une ou un substitut à chaque déléguée ou délégué syndical.

Représentante ou représentant syndical

3-1.05

Le syndicat peut désigner, parmi les salariées et salariés, pour toutes les salariées et tous les salariés membres du syndicat, un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux.

3-1.06

La fonction de représentante ou représentant syndical consiste à assister une salariée ou un salarié après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, à représenter une salariée ou un salarié lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les salariées et salariés au Comité des relations du travail.

Cependant, les représentantes ou représentants du syndicat au Comité des relations du travail peuvent être d'autres salariées ou salariés que celles ou ceux désignés en vertu de la clause 3-1.05.

Sauf au Comité des relations du travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, une seule représentante ou un seul représentant à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07

Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, afin de rencontrer toute salariée ou tout salarié qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et accompagner cette salariée ou ce salarié lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.08

Le syndicat informe le centre de services du nom de ses déléguées ou délégués et de ses représentantes ou représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe le centre de services de tout changement.

3-1.09

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, dans ses démarches auprès du centre de services ou de ses représentantes ou représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Toutefois, le centre de services ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

3-2.00 COMITÉS MIXTES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3-3.01

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, le centre de services libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, le centre de services libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois, et ce, sous réserve des modalités à être convenues entre le centre de services et le syndicat.

Dans le cas d'absences autorisées en vertu de la présente clause, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat du traitement et du coût pour le centre de services des avantages sociaux des salariées ou salariés.

3-3.02

La salariée ou le salarié ou le syndicat doit aviser le centre de services 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 au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, le centre de services 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, le centre de services 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 au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de leur absence, le centre de services 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 des clauses 3-3.03 et 3-3.04, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus. Le syndicat rembourse au centre de services le traitement et quinze pour cent (15 %) du traitement de la salariée ou du salarié pour tenir compte des avantages sociaux.

3-3.06

Le remboursement prévu aux clauses 3-3.01 et 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par le centre de services d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des salariées ou salariés absents, la durée de leur absence, leur taux horaire et les sommes dues.

3-3.07

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

3-3.08

Malgré les clauses 3-3.01 et 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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES À DES FINS SYNDICALES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

Le centre de services déduit de chacune des paies de la salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02

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

3-6.03

Le centre de services déduit de la paie de la salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction de cette cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre le centre de services et le syndicat.

3-6.04

Le centre de services fait remise au syndicat ou à son mandataire, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des salariées et salariés cotisés et du montant de la cotisation de chacune ou chacun. Dans le cas où le centre de services fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, il continue de le faire. Le centre de services et le syndicat peuvent convenir que le centre de services fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

3-6.05

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser le centre de services de toute réclamation qui pourrait être faite par une salariée ou un salarié au sujet des sommes retenues sur sa paie, en vertu du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01

Les salariées et salariés membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 la date d'entrée en vigueur de la convention 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, le centre de services remet à la salariée ou au salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention un formulaire d'adhésion au syndicat que celui-ci lui fournit.

Le centre de services transmet au syndicat ce formulaire dûment complété par la salariée ou le salarié dans les dix (10) jours de son embauchage.

3-8.00 DOCUMENTATION

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

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

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les trente (30) jours de la demande écrite du centre de services 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 du centre de services; 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 de travail des salariées et salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est soumis explicitement en vertu de la convention.

Le comité peut soumettre au centre de services toute recommandation sur les matières de sa compétence. Copie de cette recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.

4-1.05

À une réunion subséquente du Comité des relations du travail, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent obtenir des représentantes ou représentants du centre de services des explications relatives à une décision du centre de services sur une question préalablement abordée au Comité des relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les salariées et salariés.

Programme d'aide au personnel

4-1.06

Le centre de services qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel 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, le centre de services convoque les salariées et salariés alors en service à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service, par immeuble, par école, par centre d'éducation des adultes ou par centre de formation professionnelle, durant les heures de travail, au moment déterminé par le centre de services. Si parmi les salariées ou salariés qui y assistent, aucune ou aucun n'est déléguée ou délégué syndical ou représentante ou représentant syndical, la salariée ou le salarié agissant comme déléguée ou délégué pour le service ou l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03 selon le cas, peut y assister sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut, ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

4-3.00 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

4-3.01

Chaque année, en septembre, les membres du personnel de soutien affectés à l'école se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement. Celle-ci ou celui-ci peut être une salariée ou un salarié du service de garde.

Les membres du personnel de service de garde se réunissent avant ou après cette même rencontre en sous-groupe pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement.

4-3.02

À tous les deux (2) ans, les membres du personnel de soutien affectés à un centre d'éducation des adultes ou à un centre de formation professionnelle se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement.

4-3.03

L'assemblée doit se tenir pendant un jour ouvrable et à une heure où le plus grand nombre de membres du personnel de soutien est au travail.

4-3.04

Les représentantes ou représentants élus conformément au présent article peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement pour assister aux rencontres du conseil d'établissement.

4-4.00 PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA

4-4.01

Le syndicat désigne, parmi les salariées ou salariés concernés, une représentante ou un représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

4-4.02

Une salariée ou un salarié concerné participe aux rencontres du comité ad hoc mis sur pied par la directrice ou le directeur d'école dans le but d'assurer l'étude de cas ou le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-4.03

Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Congés spéciaux

5-1.01

Le centre de services 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 de l'événement;

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 habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès[1], ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la salariée ou du salarié. Si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la salariée ou du salarié. Si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

E) le décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit, de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la salariée ou du salarié. Si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

La salariée ou le salarié ne peut bénéficier de ces congés que si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande de congé.

---

[1] L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la salariée ou le salarié a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

En cas de décès de l’enfant de sa conjointe ou son conjoint n’habitant pas sous le même toit, la salariée ou le salarié doit pouvoir bénéficier d’un minimum de deux (2) jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

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 journée de congé par année;

G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes C), D) et E) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d’aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la salariée ou le salarié qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la salariée ou le salarié en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.

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 à la cérémonie soulignant le décès; si la cérémonie soulignant le décès a 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 la cérémonie soulignant le décès a 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 le centre de services 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 au centre de services, 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, le centre de services 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 du centre de services, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

Le centre de services 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 la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant la fermeture d'immeubles reliée aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, le centre de services s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés au centre de services sont traités de façon équitable et comparable.

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, le centre de services peut reconduire la politique existant à la date d'entrée en vigueur de la convention en autant qu'elle se conforme à la présente clause.

Congés pour raisons familiales ou parentales

5-1.08

La salariée ou le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé d’un parent ou de toute personne pour laquelle la salariée ou le salarié agit comme proche aidant, tel qu’attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)[1].

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée si le centre de services y consent.

La salariée ou le salarié doit aviser le centre de services de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ces jours d'absence.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la salariée ou du salarié prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.40, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la salariée ou au salarié un nombre de jours d'absence supérieur à dix (10) par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et à la convention collective.

5-1.09

La salariée ou le salarié peut obtenir un congé sans traitement pour l'un des motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et selon les modalités qui sont prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi. La salariée ou le salarié doit informer le centre de services des motifs du congé le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant le congé.

5-1.10

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté ainsi que son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La salariée ou le salarié peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

5-1.11

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la salariée ou le salarié reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'elle ou il aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle ou il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

---

[1] L'hyperlien suivant permet d'accéder à l'article de loi pertinent en date du 7 avril 2021 : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1#se:79_6_1

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

5-2.02

Toutefois, avant le 1er 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 du centre de services, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, ou dans le cas où un règlement ou une résolution du centre de services en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté pour 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.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par le centre de services, avant le 1er 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 au centre de services.

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.

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

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 :

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 au centre de services; le centre de services 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 au centre de services; dans ce cas, le centre de services 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 du centre de services en plus de sa propre contribution, et ce, jusqu’au 31 mars 2022.

   À compter du 1er avril 2022, la contribution du centre de services au régime d’assurance maladie de base pour la salariée ou le salarié à temps partiel est la même que pour la salariée ou le salarié à temps complet;

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 le centre de services 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 (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26e) 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 le centre de services 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) jours[1] 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 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 2015-2020 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 à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44, le régime d'assurance salaire prévu à la présente convention entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

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 du centre de services aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise au centre de services.

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 du centre de services pourvu que :

A) la cotisation des salariées et salariés pour le régime et la cotisation correspondante du centre de services 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 un 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)[1] peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'elle ou il détermine.

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 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit au centre de services.

5-3.15

Le bénéfice d'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 (52e) 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 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit au centre de services.

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.

---

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

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 1er janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis au centre de services 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 du centre de services

5-3.19

A) Le centre de services facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurance collective de personnes, notamment en faisant :

a) la transmission d'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 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 et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur 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 au centre de services 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, le centre de services ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

---

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

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 le centre de services 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 le centre de services 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 K) 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 le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

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

1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les centres de services sont maintenus;

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 au centre de services au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

D) Assurances générales collectives (IARD)[1]

---

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

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 les 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 à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 du centre de services 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 :

- à compter du 1er avril 2020 jusqu'à la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour suivant la signature de la convention collective : cent quatre-vingt-un dollars et quatre-vingt-dix sous (181,90 $) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;

- à compter de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour suivant la signature de la convention collective : trois cent soixante-trois dollars et quatre-vingts sous (363,80 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

B) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :

- à compter du 1er avril 2020 jusqu'à la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour suivant la signature de la convention collective : soixante-douze dollars et quatre-vingts sous (72,80 $) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;

- à compter de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour suivant la signature de la convention collective : cent quarante-cinq dollars et soixante sous (145,60 $) par année et la taxe 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 du centre de services 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 1er 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 1er avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution du centre de services;

b) le deuxième (2e) versement couvre la période du 1er 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 du 1er novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution du centre de services.

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 (⅔) 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 au centre de services 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 du centre de services 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 du centre de services.

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.

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 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;

C) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux 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 centres de services scolaires 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 effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;

I) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi du centre de services, 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 du centre de services prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services 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 au centre de services 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 ⅔ %) 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, de même que les primes prévues à l’article 6-4.00 et les montants forfaitaires qui sont payables lors d’autres absences prévues à la convention collective, à l’exception des primes d’inconvénient. Ces primes et montants forfaitaires doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d’un travail effectué de manière principale et habituelle.

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, le centre de services 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) le centre de services 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.

Le centre de services et la salariée ou le salarié peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13e) 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 de travail.

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, le centre de services 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.

Le centre de services 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 le centre de services de congédier cette salariée ou ce salarié.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont réduites 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 (L.C. 1996, ch. 23) 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 : le centre de services 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 le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Le centre de services 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 (61e) 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 du centre de services 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 au centre de services, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32, et ce, en application du premier (1er) 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 le centre de services du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit le centre de services à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, 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 au centre de services. 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 le centre de services, 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

Le centre de services 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 du centre de services si la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. Le centre de services 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 7-3.32, sont à la charge du centre de services.

S'il y a refus par le centre de services de verser des prestations d'assurance salaire, aux motifs de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, les parties peuvent, dans les trente (30) jours de la décision du centre de services, s'entendre par écrit pour qu'une ou un troisième (3e) médecin tranche le litige. Le cas échéant, le centre de services et le syndicat, dans les trente (30) jours de la décision du centre de services, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) médecin; à défaut d'entente, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par la ou le salarié s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) médecin. Le coût de l'examen est assumé à parts égales par le syndicat et le centre de services, de même que les frais de transport de la 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 7-3.32.

À son retour au travail, le centre de services 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 7-3.32, sont à la charge du centre de services. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par le centre de services est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la salariée ou le salarié, le centre de services et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par le centre de services 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 (3e) médecin.

Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le troisième (3e) médecin prend connaissance des avis des deux (2) autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

Le centre de services ou l'autorité désignée par lui doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-3.39

Sauf dans les cas où un troisième (3e) médecin a tranché le litige en conformité avec les dispositions de la clause 5-3.38, 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 1er juillet de chaque année, le centre de services 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.

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, le centre de services 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 1er juillet de l'année financière suivante, si elle ou il demeure au service du même centre de services, 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 1er juin peut, en avisant par écrit le centre de services 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. La salariée ou le salarié peut aussi choisir, en avisant le centre de services par écrit avant le 1er juin, que ce solde au 30 juin soit ajouté à ses vacances annuelles.

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 le centre de services lui a crédités au 1er juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de la présente clause.

5-3.42

Dans le cas d'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 à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 2020, 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 2020, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement du centre de services 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 2020.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2020 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1er juillet 2020. 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 du centre de services ayant le même effet.

B) La salariée ou le salarié qui, au 30 juin 2015, 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 2015, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement du centre de services 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 2015.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2015 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1er juillet 2015. 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 du centre de services ayant le même effet.

C) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 2010 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2010, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement du centre de services 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 2010.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2010 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1er juillet 2010. 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 du centre de services ayant le même effet.

D) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 2003 de jours de congé de maladie monnayables, 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

E) 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

F) 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

G) 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

H) 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

I) 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 du centre de services 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 à compter du 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

J) 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 du centre de services 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 1er 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 du centre de services ayant le même effet.

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

L) 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 1er juillet 1973, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement ou d'un règlement du centre de services ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er 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 du centre de services 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 prévues 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.

À la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 lorsque 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 prévues 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 à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 au centre de services 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 (1er) alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée (½) ou journée complète.

5-3.48

Le centre de services 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.

5-4.00 DROITS PARENTAUX[1]

Section I Dispositions générales

5-4.01

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35.

5-4.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

---

[1] La salariée ou le salarié qui, à la date de la signature de la convention collective 2020-2023, bénéficie des dispositions de l'article 5-4.00 de la convention antérieure, demeure régi par celles-ci.

5-4.03

Le centre de services ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011). De même, le centre de services ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Emploi et développement social Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

Le traitement hebdomadaire de base[1], le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

5-4.04

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.05

A) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

B) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

C) La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

---

[1] Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

D) La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.07 Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 et 5-4.08, le centre de services verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant l'exige ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.49, par la suite.

5-4.11 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit au centre de services au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-4.12 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1° en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

2º et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011). Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe A) et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

C) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe A). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du centre de services prévue au paragraphe A) ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.13 Cas admissibles au Régime d'assurance-emploi mais non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^{0} en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2^{0} et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe B) et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Emploi et Développement social Canada.

De plus, si Emploi et Développement social Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Emploi et Développement social Canada, l'indemnité prévue par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

C) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.14 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.13. Toutefois :

A) la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le paragraphe C) de la clause 5-4.12 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

---

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

5-4.15 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14

A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

B) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé de prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada au moyen d'un relevé officiel.

C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

D) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel ou, dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel ou dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04.

E) Dans le cas de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par le centre de services prend fin à la date de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, lorsque la salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.16

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

5-4.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du centre de services, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.18

Le centre de services doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui le centre de services a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

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

5-4.19

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

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

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

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

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

Lorsque le centre de services reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du centre de services, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celui ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des séquences de comblement de postes temporairement vacants prévues à l'article 7-1.00, à l'exception des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.22, des sous-paragraphes a) et b) des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.25 et de la clause 7-1.27, et à l'application de la priorité pour le comblement de ces postes conférée à la salariée ou au salarié mis à pied temporairement ou périodiquement en vertu de la clause 7-2.09.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le centre de services verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions négociées et agréées à l'échelle locale relatives au remboursement des montants versés en trop, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, le centre de services doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.21

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-4.22

Durant un congé spécial prévu aux clauses 5-4.20 et 5-4.21, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 5-4.19.

De plus, la salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.23 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) jours

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le salarié informe le centre de services le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre ce congé de paternité.

5-4.24 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.30 et 5-4.31, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas où le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

5-4.25 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service[1] reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le centre de services et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

---

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

5-4.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Le salarié qui n'est pas admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-4.27

Durant les congés de paternité prévus aux clauses 5-4.23 et 5-4.24, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.28

La clause 5-4.15 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, au salarié qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.25 et 5-4.26.

5-4.29

Pour obtenir le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, le salarié doit adresser une demande écrite au centre de services au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

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

5-4.30 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.31 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande du salarié, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.32

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.30 et 5-4.31, le centre de services verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.33 Prolongation du congé de paternité

Le salarié qui fait parvenir au centre de services, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.49 durant cette période.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-4.34 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) jours

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

La salariée ou le salarié informe le centre de services le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre ce congé pour adoption.

5-4.35 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) semaines

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.36 et 5-4.37, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le centre de services.

5-4.36 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.37 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.38

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.36 et 5-4.37, le centre de services verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.35, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.39 Prolongation du congé pour adoption

La salariée ou le salarié qui fait parvenir au centre de services, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.49 durant cette période.

5-4.40 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq (5) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, la salariée ou le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service[1] reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une salariée ou qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée ou le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le centre de services et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée ou le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.41 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée ou le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette ou ce salarié a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-4.42 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

---

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.43

Durant les congés pour adoption prévus aux clauses 5-4.34, 5-4.35 et 5-4.42, la salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.44

Pour obtenir le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, la salariée ou le salarié doit adresser une demande écrite au centre de services au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

La salariée ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-4.45

La clause 5-4.15 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à la salariée ou au salarié qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.40 et 5-4.41.

5-4.46

Congé sans traitement en vue d'une adoption

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au centre de services, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.35 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 5-4.47.

Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption

5-4.47

À la suite d'une demande écrite présentée au centre de services au moins trois (3) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

A) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;

B) un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35. La durée du congé sans traitement ne doit pas, selon le cas, excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance ou la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

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

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord du centre de services quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord du centre de services quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

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

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à l'article 5-3.00.

Pour l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la demande doit préciser la date du retour au travail.

5-4.48

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.47 peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.49

Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

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

Malgré les alinéas précédents, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

5-4.50

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

5-4.51

La salariée ou le salarié à qui le centre de services a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-4.47 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.52

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

Au retour de ce congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ sous réserve de l'article 7-3.00.

Congé pour responsabilités parentales

5-4.53

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, le cinquième (5e) alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.47 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un an.

Section V Dispositions diverses

5-4.54

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

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

La salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines ou elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 5-4.24 ou 5-4.35.

5-4.55

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

5-4.56

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

5-4.57

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

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.

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 du centre de services 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 (1er) et au deuxième (2e) 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 1er avril de chaque année, le centre de services 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 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.

B) La salariée ou le salarié choisit, avant le 15 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 ou un poste en adaptation scolaire 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 du centre de services qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause; le centre de services rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou il doit procéder à un nouveau choix.

D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par le centre de services, 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 cinq (5) jours peut être pris en jours séparés sous réserve de l'approbation du centre de services, 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, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.

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					
Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			20	21	22	23	24	25
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	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 du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 ou d'accident du travail 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 le centre de services. Toutefois, le centre de services 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 le centre de services à la date de sa retraite, elle ou il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5-7.01

Le centre de services et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines et les salariées et salariés reconnaissent l'importance de maintenir leurs compétences à jour conformément aux dispositions du présent article.

5-7.02

Aux fins de l'application du présent article, l'expression « développement des ressources humaines » désigne tout type de perfectionnement ou formation reliés aux objectifs, orientations, besoins et priorités du centre de services (école, bureau, service ou centre) et aux besoins de mise à jour et de développement des compétences des salariées ou salariés.

5-7.03

Le développement des ressources humaines est du ressort du centre de services. Les différents programmes prévus à cette fin sont conçus par le centre de services en fonction de ses objectifs, orientations, besoins et priorités.

Ces programmes permettent à la salariée ou au salarié d'acquérir des habiletés ou techniques ou de modifier des habitudes de travail, permettant ainsi l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions, de mettre à jour ses compétences en regard des autres exigences déterminées par le centre de services pour l'admissibilité aux postes, de même que pour la ou le préparer à des fonctions qu'elle ou il pourrait désirer exercer au centre de services.

5-7.04

Le centre de services, après consultation du syndicat, élabore des programmes de développement des ressources humaines. Par la suite, le centre de services présente ses objectifs, orientations, besoins et priorités au Comité des relations du travail.

5-7.05

Les membres du Comité des relations du travail peuvent être appelés à :

A) informer le centre de services des besoins de mise à jour et de développement des salariées et salariés;

B) collaborer à la mise en œuvre des programmes;

C) collaborer à la planification des activités;

D) faire toutes recommandations jugées opportunes au centre de services, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de développement des ressources humaines, dont le pourcentage alloué au remplacement des salariées et salariés.

5-7.06

Lorsque le centre de services demande à une salariée ou un salarié de participer à des activités de développement, il doit rembourser les frais selon les normes qu'il 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 au centre de services tout montant ainsi reçu.

5-7.07

Lorsque, à la suite d'une demande d'une salariée ou d'un salarié, le centre de services l'autorise à participer à des activités de développement, il 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 au centre de services tout montant ainsi reçu.

5-7.08

La salariée ou le salarié qui, à la demande du centre de services, participe à des activités de développement des ressources humaines pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

5-7.09

Les cours dispensés par le centre de services, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour la salariée ou le salarié qui désire les suivre sous réserve des conditions suivantes :

A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de ses qualifications académiques;

B) ces cours procurent une possibilité d'acquisition d'habiletés ou de techniques, de modification des habitudes de travail et conduisent 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 désirer exercer au centre de services;

C) les inscriptions venant du public ont priorité;

D) cet avantage n'oblige pas le centre de services à organiser des cours;

E) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

5-7.10

Aux fins d'application du présent article, le centre de services consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à cent dollars (100 $) 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 un centre de services scolaire situé dans l'une des régions suivantes : nº 01 (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), nº 08 (Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou nº 09 (Côte-Nord), tel que prévu à l'annexe 18.

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

5-7.11

Il appartient au centre de services et au syndicat de déterminer la participation d'une salariée ou d'un salarié temporaire ainsi que d'une salariée ou d'un salarié de cafétéria et d'une surveillante ou d'un surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine aux activités de perfectionnement ou de développement.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

Le centre de services s'engage à prendre fait et cause pour toute salariée ou tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salariée ou salarié.

5-8.02

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

A) que la salariée ou le salarié ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au centre de services, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

B) qu'elle ou il n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;

C) qu'elle ou il cède au centre de services, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par le centre de services à cette fin.

5-8.03

La salariée ou le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa ou son propre procureur à la ou au procureur choisi par le centre de services.

5-8.04

Dès que la responsabilité civile du centre de services est admise ou établie par un tribunal, il indemnise la salariée ou le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande du centre de services, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Dans le cas où la salariée ou le salarié détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, le centre de services ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une salariée ou un salarié est appelé, par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à une ou un élève ou à une salariée ou un salarié.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

5-10.00 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-10.01

Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.

5-10.02

Aux fins du présent article, le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe 6 de la convention.

5-10.03

Seul la salariée ou le salarié régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

N'est pas admissible au régime la salariée ou le salarié en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-10.04

À la suite d'une demande écrite de la salariée ou du salarié, le centre de services peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

5-10.05

Le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	**Durée de participation au régime (contrat)**			
	2 ans	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-10.06

La salariée ou le salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la durée du contrat.

5-10.07

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la salariée ou au salarié à compter de la date de sa retraite et ne peuvent avoir pour but de différer de l'impôt.

5-10.08

Le centre de services et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

5-10.09

La salariée ou le salarié ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régi par les dispositions et le contrat de congé sabbatique à traitement différé qui lui était applicable, et ce, jusqu'au terme de ce contrat.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou il détient à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02

Dès son embauchage, la salariée ou le salarié est classé selon le Plan de classification.

6-1.03

Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emplois prévue au Plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la salariée ou du salarié de façon principale et habituelle.

6-1.04

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

6-1.05

Par la suite, elle ou il est informé par écrit de toute modification de ses fonctions.

6-1.06

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

Modification dans les fonctions

6-1.07

La salariée ou le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par le centre de services de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que la salariée ou le salarié exerce ces fonctions, elle ou il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier (1er) alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

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

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2015-2020 ne peut invalider ce grief en autant qu'il soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la salariée ou du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la salariée ou le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que le centre de services l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié et celles prévues au Plan de classification.

La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13.

6-1.09

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

A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation;

B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la salariée ou du salarié concerné, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 ou 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, le centre de services n'a pas rétabli les fonctions de la salariée ou du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la salariée ou le salarié obtient la classe d'emplois correspondante aux fonctions dont elle ou il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

6-1.11

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

6-1.12

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

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

6-1.13

Lorsque, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale ou lorsque les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes à l'échelle nationale déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.14

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

Arbitrage

6-1.15

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

April, Huguette
Beaupré, René
Ferland, Gilles
Lacasse, Roger
Ménard, Jean
Tousignant, Lyse

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

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.16

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

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'embauchage

6-2.01

L'échelon de traitement de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.

6-2.02

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue, soit mille huit cent vingt (1 820) heures pour les catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif et deux mille quinze (2 015) heures pour les catégories des emplois de soutien manuel. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe 1.

6-2.03

La salariée ou le salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

6-2.04

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

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise au centre de services ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

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

6-2.05

Une salariée ou un salarié ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le centre de services et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, en terme de scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon

6-2.06

La salariée ou le salarié obtient le premier avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.

6-2.07

La salariée ou le salarié mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considéré comme étant en service au centre de services pendant cette période.

6-2.08

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

Malgré toute disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-2.06, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

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

6-2.09

Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de la salariée ou du salarié; l'avancement est accordé à moins que le rendement de la salariée ou du salarié ne soit insatisfaisant.

L’avancement d’échelon n’est pas accordé lorsqu’au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où cet avancement d’échelon aurait été consenti, la salariée ou le salarié a bénéficié d’un congé sans traitement pour une durée de quatre (4) mois ou plus en vertu des articles 5-5.00 ou 5-9.00.

6-2.10

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, le centre de services avise la salariée ou le salarié et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe au centre de services.

6-2.11

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la salariée ou le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le centre de services et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au Plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12

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

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

6-2.13 Lors d'une promotion

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

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

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

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

B) La salariée ou le salarié obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

C) La salariée ou le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure :

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

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son traitement hors échelle est majoré du tiers (⅓) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle ou il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est promu; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (⅓) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle ou il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle ou il est promu; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 $) l'heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

A) La salariée ou le salarié rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

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

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

B) La salariée ou le salarié rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle ou il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximale de deux (2) ans après la rétrogradation.

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

6-2.16

La salariée ou le salarié, qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

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

6-3.00 TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement

6-3.01

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

6-3.02

A) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2020.

B) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2021.

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[2] Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux salariées et salariés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

C) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe 2[3].

Rémunération additionnelle

6-3.03

A) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Une salariée ou un salarié a droit à une rémunération additionnelle[4] en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 $
2	0,63 $
3	0,60 $
4	0,57 $
5	0,54 $
6	0,51 $
7	0,48 $
8	0,45 $
9	0,42 $
10	0,39 $
11	0,36 $
12 ou plus	0,33 $

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

---

1 La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

2 Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux salariées et salariés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

3 Les rangements de classes d'emplois sont prévus à l'annexe 3, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'une classe d'emplois, le numéro de la classe d'emplois prévaut.

4 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée ou le salarié reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par le centre de services dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

B) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Une salariée ou un salarié a droit à une rémunération additionnelle[1] correspondant à trente-trois cents (0,33 $) pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

Technique d'indexation

6-3.04

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emplois[2] visés à la clause 6-3.06 sont majorés de la façon décrite à celle-ci.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

---

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée ou le salarié reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par le centre de services dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

2 Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

6-3.05

La méthode décrite à la clause 6-3.06 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

Emplois-remorques

6-3.06

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacune des titres d'emplois identifiées à l'annexe 4 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 4.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

6-3.07

La salariée ou le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-3.08

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.07 a pour effet de situer au 1er avril une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.09

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.07 et 6-3.08, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.10

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Primes de responsabilité, primes reliées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations

6-3.11

Les primes et les allocations, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et au même pourcentage que ceux déterminés à la clause 6-3.02.

6-4.00 PRIMES[1]

6-4.01

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux paragraphes A) à C) de la clause 6-3.02.

---

[1] Voir également l'annexe 26 Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés.

6-4.02 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

La salariée ou le salarié qui, à la demande du centre de services, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) salariées ou salariés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle ou il agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux à compter du 2022-04-01
1,05 $/heure	1,07 $/heure	1,09 $/heure

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

B) Prime de responsabilité additionnelle

a) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement selon le taux en vigueur :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux à compter du 2022-04-01
11,90 $/semaine	12,14 $/semaine	12,38 $/semaine

b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tel par le centre de services, et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux à compter du 2022-04-01
1,02 $/heure	1,04 $/heure	1,06 $/heure

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualifications « soudure à haute pression » émis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
1,71 $/heure	1,74 $/heure	1,77 $/heure

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

La ou le concierge, classe II ou concierge, classe I affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (RLRQ, chapitre M-6) a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'elle ou il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
12,10 $/semaine	12,34 $/semaine	12,59 $/semaine

6-5.00 AUTRES PRIMES

6-5.01

A) Prime de soir

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
0,73 $/heure	0,74 $/heure	0,75 $/heure

B) Prime de nuit

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Prime de nuit	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
0 à 5 ans d'ancienneté[1]	11 %	11 %	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté[1]	12 %	12 %	12 %
10 ans et plus d'ancienneté[1]	14 %	14 %	14 %

Cette prime est considérée ou payée seulement si l'inconvénient est subi.

Pour la salariée ou le salarié à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

6-5.02 Prime d'horaire brisé

La technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale ou l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenu d'interrompe son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**
4,13 $/jour	4,21 $/jour

Cette prime prend fin le 31 mars 2022.

[1] Pour la personne salariée non couverte par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

À compter du 1er avril 2022, la prime suivante s'applique :

Prime de stabilisation pour le personnel en service de garde

Afin d'assurer une plus grande stabilité, la technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale ou l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenu d'interrompe son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

Taux à compter du 2022-04-01
6,00 $/jour

6-5.03 Prime de disponibilité

La salariée ou le salarié qui, à la demande du centre de services, accepte de demeurer à sa disposition pour exécuter un travail à l'extérieur de son horaire régulier bénéficie d'une prime de disponibilité équivalant à une heure de travail à taux simple, après chaque période de huit (8) heures complètes de disponibilité.

Les parties locales peuvent convenir des modalités d'application de cette prime.

6-6.00 LOGEMENT

6-6.01

Lorsque, à la date d'entrée en vigueur de la convention, un logement dans un immeuble appartenant au centre de services est occupé par une salariée ou un salarié, elle ou il continue de bénéficier des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle ou il continue à occuper le même poste.

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 du centre de services pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes du centre de services et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués du centre de services.

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 du centre de services.

6-7.04

Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes du centre de services, 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 cent mille dollars (100 000 $) pour dommages au bien d'autrui seulement.

6-7.06

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont 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 au centre de services, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que le centre de services 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

Le centre de services 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 du centre de services doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande du centre de services, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire du centre de services, ils sont régis par les politiques du centre de services.

6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

6-8.01

Sous réserve de la clause 8-3.04, le centre de services 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 des fournaises les samedis, dimanches et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-8.02

Lorsque le centre de services décide de confier la vérification des fournaises aux salariées ou salariés, il recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariées ou salariés intéressés à effectuer ces vérifications.

6-8.03

Aux fins d'application de la clause 6-8.02, le centre de services confie la vérification aux salariées ou salariés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant :

A) concierge, classe II, concierge, classe I, concierge de nuit, classe II et concierge de nuit, classe I affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

D) autre concierge, classe II, concierge, classe I, concierge de nuit, classe II et concierge de nuit, classe I du centre de services;

E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II du centre de services;

F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel du centre de services.

L'ordre d'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-8.04

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 au centre de services 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.

6-8.05

Le nom de la salariée ou du salarié qui ne se conforme pas à la clause 6-8.04 est automatiquement rayé de la liste.

6-8.06

Malgré la clause 6-8.04, une salariée ou un salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaises lorsqu'elle ou il est absent pour un motif prévu à la convention.

6-8.07

Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, le centre de services peut exiger de toute salariée ou tout salarié autre que celle ou celui visé à la clause 6-8.03 qu'elle ou il procède aux vérifications.

6-8.08

Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaises, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications.

6-8.09

Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, le centre de services peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.

6-8.10

La salariée ou le salarié à qui le centre de services demande d'effectuer ces vérifications reçoit, pour chaque visite d'école, de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle, la somme applicable suivante :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
22,82 $/visite	23,28 $/visite	23,75 $/visite

Lorsque deux (2) immeubles d'une école ou d'un centre 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 distincts.

6-8.11

Malgré la clause 6-8.10, 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 (1er) alinéa de la clause 6-8.10.

6-8.12

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

6-9.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I Définitions

6-9.01

Aux fins du présent article, on entend par :

A) Dépendante ou dépendant

La conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge[1] et toute autre dépendante ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou dépendant.

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

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée ou le salarié.

---

1 On entend par enfant à charge : 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 (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) 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.

En outre, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de dépendante ou dépendant lorsque les trois (3) conditions suivantes sont rencontrées :

- l'enfant fréquente à temps complet une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;

- l'enfant a déjà détenu le statut de dépendante ou dépendant conformément à la définition de dépendante ou dépendant prévue ci-dessus;

- la salariée ou le salarié a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps complet un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de dépendante ou dépendant tel que défini dans l'alinéa précédent permet à la salariée ou au salarié de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

Les particularités décrites au quatrième (4e) alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le centre de services et la salariée ou le salarié sous réserve que celui-ci soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une salariée ou un salarié déjà couvert par le présent article de changer de centre de services n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B) Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi, à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs V et IV;

- les localités de Parent, Sanmaur, Clova et Oujé-Bougoumou;

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

Secteur II

- La localité de Fermont;

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

- la localité des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités d'Angliers, de Béarn, Belleterre, Chapais, Chibougamau, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Joutel, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lebel-sur-Quévillon, Lorrainville, Matagami, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno de Guigues, Saint-Eugène de Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.

Section II Niveau des primes

6-9.02

La salariée ou le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement selon les taux en vigueur :

	SECTEUR	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 par année	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 par année	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 par année
Avec personne à charge	Secteur V	21 242 $	21 667 $	22 100 $
	Secteur IV	18 005 $	18 365 $	18 732 $
	Secteur III	13 844 $	14 121 $	14 403 $
	Secteur II	11 005 $	11 225 $	11 450 $
	Secteur I	8 898 $	9 076 $	9 258 $
Sans personne à charge	Secteur V	12 049 $	12 290 $	12 536 $
	Secteur IV	10 215 $	10 419 $	10 627 $
	Secteur III	8 654 $	8 827 $	9 004 $
	Secteur II	7 334 $	7 481 $	7 631 $
	Secteur I	6 221 $	6 345 $	6 472 $

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

6-9.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée ou du salarié sur le territoire du centre de services compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

La salariée en congé de maternité ou la salariée ou le salarié en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier du présent article.

Sous réserve du premier (1er) alinéa de la présente clause, le centre de services cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-9.02 si la salariée ou le salarié et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou pour adoption ou de congé pour accident du travail.

6-9.04

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

Section III Autres bénéfices

6-9.05

Le centre de services assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu’il soit situé dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-9.01 :

A) le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses dépendantes ou dépendants;

B) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

C) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le centre de services;

D) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

E) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service actif pendant lequel la salariée ou le salarié est demeuré sur le territoire à l'emploi du centre de services. Cette disposition couvre exclusivement la salariée ou le salarié.

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

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour le même centre de services, un seul des conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés en vertu de la présente section.

La salariée ou le salarié n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et le centre de services n'en conviennent autrement.

6-9.06

Dans le cas où la salariée ou le salarié admissible aux paragraphes B) C) et D) de la clause 6-9.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-9.07

Ces frais sont payables à la condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son centre de services ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

A) lors de la première affectation de la salariée ou du salarié : du point de départ au lieu d'affectation;

B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du centre de services ou de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation à un autre;

C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

D) lorsqu'une salariée ou un salarié obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-9.05 sont également payables à la salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

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

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

Section IV Sorties

6-9.08

Le centre de services assume directement ou rembourse à la salariée ou au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses dépendantes ou dépendants :

A) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs V et IV et celle de la municipalité scolaire de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les salariées ou salariés sans dépendante ou dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées ou salariés avec dépendante ou dépendant;

B) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et la localité des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

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

Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la salariée ou au salarié habitant une des régions mentionnées à la clause 6-9.01.

Lorsqu'une salariée ou salarié ou l'une ou l'un de ses dépendantes ou dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la présente clause pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le centre de services défraie le coût du transport par avion aller-retour. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve. Le centre de services défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Le centre de services accorde une permission d'absence sans traitement à la salariée ou au salarié lorsqu'une ou un de ses dépendantes ou dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre de l'alinéa précédent afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

Une salariée ou un salarié originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public ou parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues aux paragraphes A) et B) de la présente clause même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause sur les assurances.

6-9.09

Le fait que la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour le centre de services ou un employeur des secteurs public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées par le centre de services, supérieur à celui prévu à la convention.

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

À chaque année, lors du versement de la paie comprenant le 1er mars, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties prévues au paragraphe A) de la clause 6-9.08 a droit à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente.

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-9.10

Le centre de services rembourse à la salariée ou au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes ou dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-9.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes du centre de services applicables à l'ensemble des salariées ou salariés du centre de services.

Section VI Décès de la salariée ou du salarié

6-9.11

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

Section VII Transport de nourriture

6-9.12

La salariée ou le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;

- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon une des formules suivantes :

A) soit que le centre de services se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

B) soit qu'il verse à la salariée ou au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

Section VIII Véhicule à la disposition des salariées ou salariés

6-9.13

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées ou salariés pourra faire l'objet d'une entente entre le centre de services et le syndicat.

Section IX Logement

6-9.14

Les obligations et pratiques, portant sur la fourniture d'un logement par le centre de services à la salariée ou au salarié au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux salariées ou salariés, qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et la localité de Fermont, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2010.

Sur demande du syndicat, le centre de services explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

Section X Prime de rétention

6-9.15

La salariée ou le salarié travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte a droit à une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

Section XI Dispositions des conventions collectives antérieures

6-9.16

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

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la clause 6-9.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-9.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-9.05 et 6-9.08;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour le centre de services ou un employeur des secteurs public ou parapublic prévu à la clause 6-9.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-9.12.

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-10.01

Lorsque le centre de services, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à une salariée ou un salarié, cette dernière ou ce dernier, si elle ou il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon les dispositions suivantes :

A) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés[1] :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux à compter du 2022-04-01
19,76 $/heure	20,16 $/heure	21,27 $/heure

[1] Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables à la gardienne ou au gardien et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage[1] :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31**	**Taux à compter du 2022-04-01**
21,86 $/heure	22,30 $/heure	22,92 $/heure

C) lorsque le taux régulier de la salariée ou du salarié concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique;

D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des congés de maladie; quant aux vacances, la salariée ou le salarié bénéficie des lois applicables; si elle ou il bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 %) au lieu de onze pour cent (11 %).

6-10.02

Aux fins d'application de la clause 6-10.01, lorsque le centre de services décide de confier à une salariée ou un salarié les travaux relatifs à la location et prêt de salles, il le fait selon l'ordre suivant :

A) concierge, classe II, concierge, classe I, concierge de nuit, classe II et concierge de nuit, classe I affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

D) autre concierge, classe II, concierge, classe I, concierge de nuit, classe II et concierge de nuit, classe I du centre de services;

E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II du centre de services;

F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel du centre de services;

G) autre salariée ou salarié du centre de services.

L'ordre d'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

---

[1] Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables à la ou au concierge, classe I et à la ou au concierge, classe II et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

6-10.03

La rémunération minimale d'une salariée ou d'un salarié, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est établie en additionnant, pour chaque période concernée de la convention, les taux de traitement prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-10.01 pour l'équivalent d'une (1) heure de travail[1].

6-10.04

La réclamation, dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par le centre de services, est payée dans un délai maximum d'un mois.

6-10.05

Le centre de services ne peut être tenu de confier le travail prévu au présent article à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

6-10.06

Toutefois, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

---

1 Les taux prévus à titre de rémunération minimum sont ajustés, s'il y a lieu, de façon à équivaloir à la somme des taux prévus pour les périodes correspondantes pour l'ouverture de l'école et la préparation des locaux.

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, le centre de services 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, il la communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

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

7-1.02

Lorsque le centre de services 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 le centre de services 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 le centre de services décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, il procède dans l'ordre suivant :

A) il 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 centre de services;

B) il 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) il 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) il comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

E) il s'adresse au Bureau national de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'un autre centre de services scolaire ou d'une commission scolaire;

F) il 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) il comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés 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) il 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) il 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) il 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 visés 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 et 7-3.26.

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 au centre de services 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

La salariée ou le salarié visé aux paragraphes G), H) et I) de la clause 7-1.03 qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai est réputé 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 visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services.

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

Lorsque, pour le comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, le centre de services détermine comme autres exigences que celles prévues au Plan de classification, l'exigence de la connaissance par la salariée ou le salarié d'un logiciel dont l'usage est réservé au réseau des centres de services scolaires et des commissions scolaires ou est propre au centre de services, celui-ci doit, au cours de l'année financière qui précède la date de l'affichage, avoir mis en place au sein de ses programmes de développement des ressources humaines une activité permettant aux salariées ou salariés réguliers l'apprentissage de ce logiciel.

Les coûts relatifs à une activité de développement des ressources humaines offerte en vertu de l'alinéa précédent sont puisés à même les sommes qui découlent de l'application de la clause 5-7.10.

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 le centre de services, celui-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;
- 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 le centre de services;
- 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 type de clientèle desservie majoritairement, et ce, à titre indicatif, pour un poste en adaptation scolaire;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature, le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise ainsi que la nature des tests que le centre de services entend administrer. Ces tests doivent être en relation avec les qualifications requises et les autres exigences déterminées par le centre de services.

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;
- 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 sur le site Web du centre de services et le demeure six (6) jours ouvrables.

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 en utilisant le site Web, selon le mode prescrit par le centre de services; 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 le centre de services 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. En cas de refus de la salariée ou du salarié, le centre de services offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit.

7-1.14

Dans les vingt-cinq (25) 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 à la première occasion. Dans le même délai, le centre de services 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 vingt (20) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, le centre de services 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.

Sous réserve des alinéas précédents, la salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.

Période d'adaptation

7-1.16

En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une mutation ou une promotion, si le centre de services 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 au centre de services.

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

Toute absence pendant la période d'adaptation s'ajoute à cette période.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la mutation ou 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 son centre de services scolaire ou sa commission scolaire d'origine, le cas échéant.

La salariée ou le salarié ne peut postuler un autre poste durant la période d'adaptation.

Listes d'éligibilité

7-1.17

Le centre de services 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, le centre de services et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

7-1.19

Malgré le présent chapitre, le centre de services 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, le centre de services 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 le centre de services décide de combler un poste particulier créé au moment de l'application de la sécurité d'emploi de chacun des secteurs, il procède selon la clause 7-1.03. Si le poste est créé après l'entrée des élèves, le centre de services 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 le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, il 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, le centre de services peut reporter l'affichage à la période d'affichage suivante. Les périodes d'affichage ont lieu en juillet, en novembre et en février ou à d'autres moments convenus entre le centre de services et le syndicat.

Les postes vacants dont l'affichage a été reporté au 1er juillet et qui ne sont pas comblés par l'application de l'article 7-3.00, doivent être affichés au plus tard avant l'entrée des élèves.

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, le centre de services peut adjoindre les postes dont l'affichage a été reporté conformément au deuxième (2e) alinéa. Ces postes sont comblés selon la clause 7-1.03.

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

Le centre de services 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 1er 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 le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, il procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

A) il 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, le centre de services peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Il peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

C) à défaut, il 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, il 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, il 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, le centre de services 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, il procède selon l'article 2-3.00;

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

Modalités de la séquence

7-1.23

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.22, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, le centre de services 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, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, le centre de services 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, le centre de services 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 le centre de services.

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, lorsque le centre de services décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant après l'entrée des élèves jusqu'à la fin de l'année scolaire, il le comble en utilisant la séquence prévue à la clause 7-1.03 ou celle prévue à la clause 7-1.25, selon le cas.

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

7-1.25

A) Lorsque le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier en adaptation scolaire, il procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

a) il 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, le centre de services peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Il peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

c) à défaut, il 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, le centre de services 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, il procède selon l'article 2-3.00;

f) à défaut, il peut embaucher toute autre personne.

B) Lorsque le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant en service de garde, il procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

a) il affecte à ce poste 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, le centre de services peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Il peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

c) à défaut, il l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier 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 ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste et ne constitue pas des heures supplémentaires;

d) à défaut, à moins d'en convenir autrement avec le syndicat, il fractionne le poste en périodes hebdomadaires distinctes, en fonction de l'horaire de travail du poste, soit une période pour les avant-midi, une période pour les midis et une période pour les après-midi. Il offre en cumul la fraction que constitue chacune de ces périodes aux salariées ou aux salariés réguliers du même service de garde ou aux salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 de la même école. 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.

e) à défaut, le centre de services 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;

f) à défaut, il procède selon l'article 2-3.00;

g) à défaut, il peut embaucher toute autre personne.

C) Lorsque le centre de services décide de combler un surcroît de travail ou un poste particulier en service de garde, il procède conformément au paragraphe A).

Modalités de la séquence

7-1.26

Dans le cadre des sous-paragraphes c) et d) du paragraphe A) et des sous-paragraphes c), d) et e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, le centre de services 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 sous-paragraphe d) du paragraphe A) et du sous-paragraphe e) du paragraphe B) 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 le centre de services.

Comblement d'un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire

7-1.27

Une fois l'an, après avoir procédé à l'affectation annuelle prévue à la clause 7-3.21, le centre de services offre aux salariées et salariés réguliers, par ordre d'ancienneté si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue pour la durée de l'année scolaire. Ces postes sont accessibles en promotion, mutation ou rétrogradation. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par le centre de services selon les modalités qu’il détermine.

Le poste laissé temporairement vacant par la salariée ou le salarié affecté conformément aux dispositions de l'alinéa précédent est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25. Toutefois, les parties locales peuvent en convenir autrement.

En cas de retour au travail de la salariée ou du salarié titulaire du poste temporairement vacant en cours d'année scolaire, le centre de services peut, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention, décider de la réaffecter ou de le réaffecter à d'autres tâches ou de réaffecter la salariée ou le salarié jusqu'alors affecté temporairement au poste jusqu'à la fin de l'année scolaire à d'autres tâches. Une telle réaffectation doit être compatible avec les qualifications de la salariée ou du salarié.

Ajout d'heures pour les postes en service de garde

7-1.28

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.

7-1.29

Lorsque le centre de services décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.28, il procède comme suit :

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

B) à défaut, il 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, le centre de services 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, il procède selon l'article 2-3.00;

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

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

Dans le cadre des paragraphes A), B) et C), si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, le centre de services 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

7-1.30

Malgré la clause 7-3.13 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, le centre de services 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, le centre de services 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.

Le centre de services consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre le centre de services et le syndicat.

Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire

7-1.31

Le centre de services 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.

7-1.32

Malgré ce qui précède, après le mécanisme de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 et jusqu'au 1er novembre, le centre de services 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 le centre de services et le syndicat.

Le centre de services 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 au centre de services. La personne responsable de l'adaptation scolaire du centre de services 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 au centre de services et le grief doit être fixé en priorité.

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

7-1.33

Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, le centre de services 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, le centre de services 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.

Le centre de services consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre le centre de services et le syndicat.

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 avec le syndicat, avant le 1er mai de chaque année, le centre de services établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas 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 au centre de services un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non gagnés et le centre de services peut alors retenir, sur la dernière paie de la salariée ou du salarié, tout montant dû à ce titre. Le centre de services et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'autres modalités de retenue.

7-2.03

Le centre de services informe la salariée ou le salarié de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un mois avant la date effective de cette mise à pied 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) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle ou il est considéré au service du centre de services 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, le centre de services 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, le centre de services procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Le centre de services 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 (2e) 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 le centre de services 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, au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 7-1.25 ou au sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, selon le cas. Pour bénéficier de cette priorité, la salariée ou le salarié doit informer, par écrit, le centre de services 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 le centre de services. 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.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Sécurité d'emploi du secteur général

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste autre qu'un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde.

Aux fins de la présente section, l’usage de moyens technologiques constitue dans tous les cas un mode de fonctionnement valable pour tout processus d’affectation.

7-3.01 Date d'abolition de poste

Sous réserve de l'article 7-1.00, le centre de services ne peut effectuer d'abolition de poste qu'au 1er juillet.

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modifier cette date.

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

7-3.02 Motifs de non-abolition de poste

Le centre de services n'est pas tenu de procéder à une abolition lorsque l'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent :

A) la salariée ou le salarié choisit de conserver son poste malgré une réduction d'heures, sauf si cette réduction d'heures a pour effet d'en faire un poste à temps partiel;

B) le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;

C) il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;

D) le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;

E) la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe B) est modifiée.

7-3.03 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste

Le centre de services peut assigner 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.

7-3.04 Avis au syndicat

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, le centre de services a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, il avise le syndicat :

A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;

B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;

C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;

D) de l'identification des postes vacants qu'il entend combler.

7-3.05 Consultation du syndicat

Le centre de services consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins quarante-cinq (45) jours avant la date d'abolition de poste établie conformément à la clause 7-3.01.

À la suite de cette consultation :

A) le centre de services identifie les postes qu'il abolit;

B) dans la ou les classes d'emplois où minimalement un poste est aboli, il avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins trente (30) jours avant la date d'abolition de poste. De même, il avise les salariées et les salariés détenant plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié le moins ancien dont le poste est aboli de chaque classe d'emplois visée, des postes vacants qu'il entend combler.

Pour toute salariée ou tout salarié dont le poste est aboli, à son rang d'ancienneté, le centre de services lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.07 et la salariée ou le salarié communique sa décision par écrit dans le délai convenu entre le centre de services et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis.

Le centre de services peut déterminer que les choix des salariées ou des salariés s'effectuent lors d'une séance d'affectation regroupant les salariées ou les salariés concernés. Il en avise alors les salariées et les salariés concernés;

C) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date d'abolition de poste;

D) la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours;

E) malgré les paragraphes précédents, dans le cas d'abolition visée au troisième (3e) alinéa de la clause 7-3.01, le centre de services consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins trente-cinq (35) jours de la date d'abolition de poste. Il avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins trente (30) jours avant la date d'abolition du poste. L'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;

F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.07 prennent effet à la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.04.

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.06

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis en disponibilité, mis à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions prévues à la clause 7-3.07.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé 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 qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire, 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, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00, 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, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

7-3.07

Le centre de services comble les postes vacants en choisissant, dans la même classe d'emplois et par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées ou salariés de la classe d'emplois visée ayant reçu un avis en vertu du premier (1er) alinéa du paragraphe B) de la clause 7-3.05.

Cependant, lorsque l'application de l'alinéa précédent a pour effet d'empêcher une salariée ou un salarié permanent de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, le centre de services réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la garantie de traitement à laquelle elle ou il a droit. À défaut d'un poste disponible équivalent ou supérieur à sa garantie de traitement, le centre de services réserve un poste immédiatement inférieur.

Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ainsi qu'à la salariée ou au salarié qui est supplanté :

A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, son emploi prend fin;

B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent, elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :

a) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03, et ce, malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois, entre :

c) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03, et ce, malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

d) supplanter une salariée ou un salarié ayant moins d'ancienneté;

À défaut, elle ou il est mis à pied;

C) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :

elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :

a) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;

ou

b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté;

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois, entre :

c) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;

ou

d) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il est mis en disponibilité;

D) une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième salariée ou le troisième salarié supplanté à la suite d'une abolition doit, si elle ou il est une salariée ou un salarié régulier, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle ou il est mis en disponibilité ou mis à pied.

Si la troisième salariée ou le troisième salarié n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.05 à 7-3.08 sont comblés conformément à la clause 7-1.03.

7-3.08 Modalités du mécanisme de sécurité d'emploi

Dans les cas prévus à la clause 7-3.07 :

A) le poste vacant visé est celui que le centre de services entend combler;

B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services et au besoin, la salariée ou le salarié peut, selon les modalités établies par le centre de services, recourir aux dispositions de la clause 7-1.11;

C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par le centre de services, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;

D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier. Toutefois, une salariée ou un salarié permanent ne peut être supplanté par une salariée ou un salarié non permanent;

E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;

F) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.07 ne peut entraîner une promotion;

G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;

H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.09, sous réserve de la clause 7-3.12;

I) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de supplanter, en vertu de la clause 7-3.07, une salariée ou un salarié de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer sa supplantation, les modalités suivantes s'appliquent :

- lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette salariée ou ce salarié ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ou il ne rencontre pas ces exigences particulières;

- cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;

J) le choix d'une salariée ou d'un salarié d'en supplanter une ou un autre s'effectue dans la localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire du centre de services.

La localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire du centre de services, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.

Le syndicat doit informer le centre de services par écrit de son choix dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire du centre de services.

K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;

L) une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel au centre de services lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;

M) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique.

N) La salariée ou le salarié permanent qui n’a d’autre choix que d’être réaffecté dans un poste comportant un nombre d’heures moindre que sa semaine régulière de travail, choisit le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d’heures lorsqu’elle ou il effectue ce choix à défaut de quoi, elle ou il perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu’elle ou il détenait.

Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent

7-3.09 Rétrogradation involontaire

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.07 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.31 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que le centre de services décide de combler, conformément à la clause 7-1.03.

7-3.10 Poste comportant un nombre d'heures moindre

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.07 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que le centre de services l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient au centre de services de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.11 Poste à caractère cyclique ou saisonnier

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.07 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

- elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.12 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.10 ou 7-3.11, selon le cas, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.10, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus au centre de services de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;

B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.11, elle ou il ne bénéficie plus des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas de la clause 7-3.11 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

Section II Sécurité d'emploi du secteur des services directs aux élèves

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire.

Aux fins de la présente section, l’usage de moyens technologiques constitue dans tous les cas un mode de fonctionnement valable pour tout processus d’affectation.

7-3.13 Date d'abolition de poste

Sous réserve de l'article 7-1.00, le centre de services ne peut effectuer d'abolition de poste qu'à une seule date qu'elle détermine laquelle doit se situer entre le 1er juillet et l'entrée des élèves.

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

7-3.14 Motifs de non-abolition de poste

Le centre de services n'est pas tenu de procéder à une abolition lorsque l'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent :

A) la salariée ou le salarié choisit de conserver son poste malgré une réduction d'heures, sauf si cette réduction d'heures a pour effet d'en faire un poste à temps partiel;

B) le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;

C) il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;

D) le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;

E) la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe B) est modifiée.

7-3.15 Réaffectation préalable à une abolition d'un poste en adaptation scolaire

Avant de procéder à l'abolition d'un poste, le centre de services peut, malgré la clause 7-3.17, réaffecter la salariée ou le salarié titulaire de ce poste à un autre poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail, à l'intérieur d'un rayon de dix (10) kilomètres de son lieu de travail de l'année précédente. Le poste devenant ainsi vacant est considéré comme étant aboli.

Dans le cas d'une réaffectation visée à l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut demander que son poste soit aboli si la réaffectation est substantielle.

Le centre de services consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle d'une salariée ou d'un salarié. Celle-ci ou celui-ci est présent lors de cette rencontre. Le centre de services et le syndicat conviennent des modalités de cette consultation.

7-3.16 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste

Le centre de services peut assigner 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.

7-3.17 Consultation du syndicat

Le centre de services consulte le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date d'abolition établie conformément à la clause 7-3.13 sur les éléments suivants, et ce, par classe d'emplois :

A) l'identification des postes abolis;

B) le nom et le statut de la ou du titulaire du poste aboli;

C) le bien-fondé de l'abolition de poste;

D) le nombre de postes maintenus;

E) l'identification des postes vacants qu'elle entend combler;

F) les postes visés aux paragraphes D) et E) doivent comprendre le temps prévu à la clause 8-2.08 ou 8-2.09, selon le cas. Ce temps doit être identifié pour chacun des postes, à l'exception des postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

7-3.18 Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli

À la suite de cette consultation, le centre de services avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins cinq (5) jours avant la date d'abolition de poste. Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.19

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste ou son emploi prend fin s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai. À défaut d'obtenir un poste conformément aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent est mis en disponibilité ou s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier il est mis à pied.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé 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 qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire 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, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00 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, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

7-3.20

Le mécanisme de sécurité d'emploi a lieu lors de l'affectation annuelle au cours de laquelle le centre de services comble les postes définitivement vacants ou nouvellement créés selon la séquence prévue à la clause 7-3.22.

7-3.21

Le centre de services procède à l'affectation annuelle :

A) lors d'une séance regroupant les salariées ou salariés concernés :

a) pour l'application de la première (1re) et deuxième (2e) étape prévue à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre le centre de services et le syndicat. À défaut d'entente, le centre de services détermine la date de la séance laquelle doit avoir lieu entre le 1er juin et l'entrée des élèves. Le centre de services informe, cinq (5) jours avant la séance, toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes maintenus et des postes vacants qu'elle entend combler;

b) pour l'application de la deuxième (2e) étape prévue à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre le centre de services et le syndicat. Toutefois, cette séance ne doit pas avoir lieu à la même date que celle prévue au sous-paragraphe précédent à moins d'entente à l'effet contraire.

Le défaut de convenir d'une date ne peut pas avoir pour effet d'empêcher le centre de services de tenir une séance à la date qu'il détermine dans la mesure où cette séance a lieu après la date prévue au sous-paragraphe précédent et avant l'entrée des élèves;

c) le centre de services informe toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 de la date et du lieu, cinq (5) jours avant les séances prévues aux sous-paragraphes a) et b).

B) à défaut de procéder selon le paragraphe A), le centre de services avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli des choix qui s'offrent à elle ou à lui, conformément à la clause 7-3.23. La salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre le centre de services et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, le centre de services lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.23 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai. Le centre de services informe également toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes vacants qu'il entend combler.

7-3.22 Séquence d'affectation annuelle

L'affectation annuelle se fait selon les étapes suivantes :

A) 1re étape

Le centre de services comble les postes vacants d'une classe d'emplois en choisissant, par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées ou salariés réguliers et des salariées ou salariés permanents[1] du secteur des services directs aux élèves. La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

Cependant, lorsque l'application de l'alinéa précédent a pour effet d'empêcher une salariée ou un salarié permanent de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, le centre de services réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la garantie de traitement à laquelle elle ou il a droit. À défaut d'un poste disponible équivalent ou supérieur à sa garantie de traitement, le centre de services réserve un poste immédiatement inférieur.

---

[1] Sont aussi visés par ce paragraphe les salariées ou salariés permanents :

- Mis en disponibilité;
- Bénéficiant d'une protection salariale et d'un droit de retour en vertu de l'application des clauses 7-3.25 à 7-3.28;
- Bénéficiant du droit d'occuper un emploi convenable en vertu de la clause 7-4.20.

La salariée ou le salarié permanent qui n'a eu d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste à temps partiel, est réaffecté temporairement dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe qui devient vacant en cours de séance, et ce, jusqu'à ce que le centre de services l'affecte dans un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail, conformément à la clause 7-3.27.

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli ou qui a été supplanté et qui a obtenu, dans le cadre du premier (1er) alinéa, un poste qui constituerait une promotion, conformément aux modalités prévues à la clause 7-3.24 F), n'exerce pas de choix en vertu de la clause 7-3.23.

B) 2e étape

Par la suite, le centre de services procède par ordre d'ancienneté, sans égard au secteur, selon l'ordre suivant :

a) il comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi et les salariées ou salariés ayant un droit de retour ou bénéficiant d'une protection salariale en vertu de l'article 7-3.00;

b) il s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés. Toutefois, les salariées ou salariés des services directs aux élèves ne peuvent poser leur candidature que sur les nouveaux postes qui n'ont pas été offerts à l’étape précédente;

c) il comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

d) il comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés 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;

e) il 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;

f) il 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;

g) à défaut, il peut embaucher toute autre personne.

Dans le cas de la salariée ou du salarié visé aux sous-paragraphes d) et e), si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services, celui-ci procède suivant l'ordre de durée d'emploi.

C) Fusion

Le centre de services et le syndicat peuvent, sur une base annuelle, convenir de fusionner les étapes de la séquence d'affectation prévues à la présente clause dans la mesure où cette fusion n'entraîne pas un accroissement des modalités et des coûts découlant de la sécurité d'emploi.

7-3.23 Choix de la salariée ou du salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix selon les modalités suivantes :

A) La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;

  ou

- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, choisit le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou il effectue ce choix à défaut de quoi, elle ou il perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu'elle ou il détenait.

B) À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;

  ou

- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié permanent choisit le poste à temps partiel comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou qu'il effectue son choix.

C) À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la même procédure s'applique à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté, et ce, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie et ainsi de suite.

7-3.24 Modalités

Dans les cas prévus aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, les modalités suivantes s'appliquent :

A) le poste vacant visé est celui que le centre de services entend combler. Pour les postes en adaptation scolaire, le centre de services indique, à titre indicatif, le type de clientèle desservie majoritairement;

B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services;

C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par le centre de services, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;

D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier. Toutefois une salariée ou un salarié permanent ne peut être supplanté par une salariée ou un salarié non permanent.

E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;

F) seul un mouvement de personnel dans le cadre de la première étape prévue au paragraphe A) et aux sous-paragraphes b), e) et f) du paragraphe B) de la clause 7-3.22 peut entraîner une promotion. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par le centre de services selon les modalités qu’il détermine et au besoin, la salariée ou le salarié peut recourir aux dispositions de la clause 7-1.11;

G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;

H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste au secteur des services directs aux élèves est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.26, sous réserve de la clause 7-3.29;

I) la salariée ou le salarié permanent qui choisit d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu'elle ou il détenait;

malgré les dispositions de la clause 1-2.31, lorsqu'une ou un salarié permanent choisit un poste à temps partiel alors qu'au moins un poste à temps complet lui est accessible, elle ou il perd sa permanence;

J) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;

K) lorsqu'une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel au centre de services lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;

L) si aucun des salariées ou salariés en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, le centre de services désigne, sous réserve du paragraphe J), la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi ces salariées ou salariés;

M) les postes que le centre de services identifie comme étant vacants, dans le cadre de la clause 7-3.17, ne peuvent être abolis ou modifiés lors de l'affectation annuelle;

N) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique;

O) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.23 prennent effet à la date prévue à la clause 7-3.13.

7-3.25 Stabilité d'une année à l'autre

Lorsque le plan d'intervention établi au bénéfice d'un élève recommande le maintien d'une même intervenante ou d'un même intervenant auprès de ce dernier, le centre de services peut, malgré les dispositions des clauses 7-3.22 et 7-3.23, maintenir une salariée ou un salarié des classes d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée ou de préposée ou préposé aux élèves handicapés dans son poste. Si ce poste est visé par une telle mesure, le centre de services peut maintenir en place une même intervenante ou un même intervenant auprès de la clientèle EHDAA, conformément aux recommandations contenues au plan d'intervention pour une durée maximale de deux (2) années scolaires en sus de la première année scolaire pendant laquelle cette mesure a été mise en place. En prévision de l'affectation annuelle, le centre de services informe les salariées et salariés de tous les postes visés par une telle recommandation au plan d'intervention. Sur demande du syndicat et sous réserve du cadre légal en vigueur concernant la confidentialité des renseignements relatifs à l’élève, le centre de services fournit par écrit au syndicat les motifs justifiant le maintien de la salariée ou du salarié dans son poste.

Si le poste visé par cette mesure est à temps partiel et que, dans le cadre de l'affectation annuelle ou du comblement définitif d'un poste, la salariée ou le salarié obtient un poste à temps complet, elle ou il en devient titulaire avec reconnaissance de tous les droits et avantages applicables. Cependant, le centre de services peut décider de la ou le réaffecter sur une base temporaire dans le poste à temps partiel qu'elle ou il détenait et qui est visé par la recommandation de maintien prévue au plan d'intervention. Cette affectation dure jusqu'à ce que le centre de services l'affecte au poste à temps complet, dont elle ou il est devenu titulaire. Il appartient au centre de services de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications et cette réaffectation ne peut avoir pour effet de lui imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

Le poste à temps complet, qui est alors temporairement vacant, est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25.

Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste au secteur des services directs aux élèves

7-3.26 Rétrogradation involontaire

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.23 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que le centre de services décide de combler, conformément à la clause 7-3.22.

7-3.27 Poste comportant un nombre d'heures moindre

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.23 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que le centre de services l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient au centre de services de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées, sauf pour la salariée ou le salarié des services de garde, ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.26 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième (3e) alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.28 Poste à caractère cyclique ou saisonnier

Dans le cas où la salariée ou le salarié permanent ne détient pas un poste à temps complet à caractère cyclique ou saisonnier, et qu'elle ou qu'il n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.23 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

- elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième (3e) alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier, si cette salariée ou ce salarié ne détenait pas un poste à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.29 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu du troisième (3e) alinéa de la clause 7-3.26, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.27, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus au centre de services de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;

B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.28, elle ou il ne bénéficie plus des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas de la clause 7-3.28 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

Section III Autres dispositions relatives à la sécurité d'emploi

La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves.

7-3.30 Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité, le centre de services accorde un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes :

a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la salariée ou le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie à la condition qu'elle ou il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;

b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;

c) seul y est admissible la salariée ou le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;

d) à la fin de ce congé avec traitement, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;

e) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

B) Prime de séparation

Le centre de services accorde une prime de séparation à une salariée ou un salarié permanent si sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la salariée ou du salarié.

Le centre de services peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent a démissionné du centre de services. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné du centre de services.

La salariée ou le salarié qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagé dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle ou il a reçu une prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une salariée ou un salarié qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la salariée ou au salarié qui démissionne pour refus de poste.

C) Transfert de droits

Lorsqu'une salariée ou un salarié, qui n'est pas en disponibilité, est engagé par un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

D) Prime de relocalisation volontaire

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

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu dans une des régions suivantes[1] : nº 01 (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), nº 08 (Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou nº 09 (Côte-Nord) à partir d'une autre région que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

Le centre de services accorde également la prime de relocalisation volontaire à la salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

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

La salariée ou le salarié, relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de son centre de services, ou le cas échéant, d'un autre centre de services scolaire ou d'une commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 5 aux conditions y prévues. De plus, elle ou il a droit à :

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

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

---

1 Tel qu'établi à l'annexe 18.

E) Recyclage

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou de salariés en disponibilité, le centre de services peut exiger le recyclage obligatoire d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. Toutefois, avant de mettre le recyclage en application, le centre de services doit respecter les modalités convenues par le comité prévu à l'annexe 22.

7-3.31 Droits et obligations de la salariée ou du salarié

A) Droits de la salariée ou du salarié

a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement;

b) lorsqu'elle ou il accepte un poste dans un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai;

c) lorsqu'elle ou il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon;

d) la salariée ou le salarié, relocalisé à la suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.30 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie, de la part de son centre de services ou, le cas échéant, d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 5 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

B) Obligations de la salariée ou du salarié

a) La salariée ou le salarié en disponibilité à qui son centre de services ou un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes :

1- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;

- si le poste offert par son centre de services ou un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle ou il occupait au moment de sa mise en disponibilité;

2- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;

- si le poste offert par son centre de services ou un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail;

3- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise à pied, un poste périodique;

- si le poste offert par son centre de services ou un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité.

Dans les cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il bénéficie de la clause 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.12 s'applique.

Le défaut pour une salariée ou un salarié d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

Dans les cas où une salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.09, 7-3.10, selon le cas, et la clause 7-3.12 s'applique;

b) la salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un autre centre de services scolaire ou d'une commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné;

c) la salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;

d) tant qu'elle ou il demeure en disponibilité, elle ou il est tenu d'effectuer l'une ou l'autre des tâches d'une classe d'emplois de sa catégorie que le centre de services lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité;

e) la salariée ou le salarié régulier non permanent, ayant complété au moins une année de service actif comme salariée ou salarié régulier et mis à pied à la suite d'une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par son centre de services ou par un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire de la même région, et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau national de placement.

C) La date d'envoi des documents constitue une preuve « prima facie » servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

7-3.32

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions.

Dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il doit rendre compte de ses activités; dans ce dernier cas, si la salariée ou le salarié concerné reçoit ses directives dans plusieurs lieux, le lieu de travail aux fins d'application de l'article 7-3.00 est celui que le centre de services détermine pour la durée de la convention; le centre de services informe par écrit la salariée ou le salarié et le syndicat du lieu de travail ainsi déterminé.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, voie routière désigne le plus court chemin public normalement utilisé.

Obligations du centre de services

7-3.33

Lorsque le centre de services doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, il adresse une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

Le centre de services qui embauche une personne référée par le Bureau national de placement lui reconnaît son statut de salariée ou salarié régulier ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

Le centre de services doit informer le Bureau national de placement du nom et des informations nécessaires devant permettre la relocalisation des salariées ou salariés qu’il met en disponibilité ainsi que des salariées ou salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif et qu’il met à pied.

7-3.34

À la suite de la prise en charge par un autre centre de services scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 213 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui est affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cet autre centre de services scolaire.

Toutefois, avec l'accord du centre de services qui ne dispense plus cet enseignement, elle ou il peut demeurer à l'emploi de celui-ci à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité à cause de cet accord.

À compter de l'anniversaire de la prise en charge de cet enseignement, le centre de services scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à des mises à pied ou, selon le cas, à des mises en disponibilité.

7-3.35

Sur demande, le Bureau national de placement transmet au syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

Le Bureau national de placement fait parvenir mensuellement à l'organisme désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé des postes à combler par voie d'engagement dans les centres de services scolaires ou les commissions scolaires de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité ou mis à pied inscrits sur les listes.

7-3.36 Intégration des centre de services scolaires

A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la convention sont maintenus auprès du nouveau centre de services scolaire.

B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et le centre de services impliqués. La conclusion de cette entente par le syndicat et le centre de services équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.

C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27). L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B) précédent; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs, au jour de l'intégration, à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.

D) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, le centre de services ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés permanents si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, ce nouveau centre de services=ce centre de services annexant ou ce centre de services restructuré peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité.

E) La présente clause ne peut en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de centres de services.

7-3.37 Comité de placement

Pour chaque salariée ou salarié mis en disponibilité, un comité de placement doit être mis sur pied par le centre de services qui a procédé à la mise en disponibilité de la salariée ou du salarié. Chacun des centres de services scolaires ou des commissions scolaires situés dans un rayon de cinquante (50) kilomètres ou moins du domicile ou du lieu principal de travail de la salariée ou du salarié qui a été mis en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser l'application du chapitre 7-0.00 pour chaque salariée ou salarié mis en disponibilité.

7-3.38 Bureau national de placement

Le Bureau national de placement a comme responsabilités :

1) de colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi; postes vacants, salariées ou salariés mis en disponibilité ou salariés réguliers non permanents mis à pied et ayant complété au moins une année de service actif;

2) de fournir, conformément à la clause 7-1.03, des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;

3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

7-4.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01

Les dispositions suivantes concernent la salariée ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

La salariée ou le salarié victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (RLRQ, chapitre A-3) ainsi que par les clauses 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette salariée ou ce salarié bénéficie des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

7-4.02

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables au centre de services.

Définitions

7-4.03

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

A) **accident du travail** : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une salariée ou un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;

B) **consolidation** : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la salariée ou du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;

C) **emploi convenable** : un poste approprié qui permet à une salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée ou du salarié, compte tenu de sa lésion;

D) **emploi équivalent** : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la salariée ou le salarié au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

E) **établissement de santé** : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);

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

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

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

H) **professionnelle ou professionnel de la santé** : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

Dispositions diverses

7-4.04

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

7-4.05

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

7-4.06

La salariée ou le salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec le centre de services concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-4.07

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

Les frais de transport de la salariée ou du salarié sont assumés par le centre de services qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

La salariée ou le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par le centre de services mais peut changer pour un établissement de son choix plus tard.

La salariée ou le salarié a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-4.08

Malgré la clause 5-3.38, le centre de services peut exiger d'une salariée ou d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu’il désigne, conformément à la loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Il assure le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-7.01.

Régimes collectifs

7-4.09

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

Cette salariée ou ce salarié bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP et RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 7-4.15.

7-4.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la salariée ou le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

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

7-4.11

La salariée ou le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la CNESST a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-4.24. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

Traitement

7-4.12

Aux fins de l'établissement de l'indemnité de remplacement du revenu, le traitement auquel la salariée ou le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00.

Le centre de services verse à la salariée ou au salarié victime d'une lésion professionnelle l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle ou il a droit en vertu de la loi si elle ou il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

7-4.13

Les parties conviennent que la CNESST rembourse au centre de services le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit la salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle.

La salariée ou le salarié doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où le centre de services s'est engagé à verser les prestations.

Une salariée ou un salarié qui doit se présenter au bureau d'évaluation médicale ou au Tribunal administratif du travail obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

Droit de retour au travail

7-4.14

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

7-4.15

Le centre de services peut assigner temporairement un travail à une salariée ou un salarié en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si la ou le médecin qui a charge de la salariée ou du salarié est consentant, le tout dans la mesure prévue par la loi.

7-4.16

La salariée ou le salarié qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle ou il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-4.17

La salariée ou le salarié visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle ou il en a été supplanté, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que le centre de services entend combler, dans la mesure où elle ou il a droit d'obtenir ce poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.

7-4.18

La salariée ou le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-4.20, un emploi convenable disponible que le centre de services entend combler.

7-4.19

Les droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque le centre de services refuse à une salariée ou un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 pour le motif que cette salariée ou ce salarié aurait été supplanté, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'elle ou il aurait autrement perdu son emploi si elle ou il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette salariée ou ce salarié avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

7-4.20

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 et au paragraphe A) de la clause 7-3.22 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;

B) la salariée ou le salarié soumet sa candidature par écrit;

C) dès la mise en application du paragraphe A) de la clause 7-1.03 et au paragraphe A) de la clause 7-3.22 la salariée ou le salarié obtient le poste si elle ou il possède plus d'ancienneté que les autres salariées ou salariés ou personnes concernés;

D) la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services;

E) l'accès à ce poste par la salariée ou le salarié ne peut constituer une promotion, sauf au paragraphe C) de la clause 7-1.03, au paragraphe A) et au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-3.22;

F) le droit de la salariée ou du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-4.21

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette salariée ou ce salarié ne peut conserver le poste si le centre de services détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut ainsi conserver son poste, elle ou il redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-4.18, comme si elle ou il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-4.22

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.17 conserve le traitement qu'elle ou il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-4.23

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15 en cas de rétrogradation ou du traitement afférent à son nouveau poste.

Lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à lui être versées selon le paragraphe B) de la clause 6-2.15.

7-4.24

Lorsqu'une salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, le centre de services lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 de la convention et auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée ou ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-5.01

La salariée ou le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que le centre de services entend combler, qu'elle ou il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par le centre de services. Elle ou il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-5.02

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette salariée ou ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette salariée ou ce salarié permanent est mis à pied par le centre de services, le cas échéant, à la suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent, le centre de services peut mettre fin à l'emploi de cette salariée ou ce salarié.

7-5.03

À moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00, le poste de la salariée ou du salarié visé à la clause 7-5.01 est réputé définitivement vacant à la date où elle ou il devient incapable de répondre, de façon permanente, aux exigences de son poste.

7-5.04

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou d'attribuer un poste à une salariée ou un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-5.05

Le présent article, à l'exception du premier (1er) alinéa de la clause 7-5.02, s'applique à la salariée ou au salarié permanent visé par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.

7-6.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-6.01

Les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et le contexte budgétaire.

7-6.02

S'il y a attribution de travail à forfait, celui-ci ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail, parmi les salariées et salariés réguliers.

7-6.03

Lorsque le centre de services entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail pourrait être effectué dans le cadre d'une des classes d'emplois du Plan de classification, il doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis doit parvenir au moins quarante-cinq (45) jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation.

7-6.04

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de l'orientation qui lui est présentée par le centre de services conformément à la clause précédente. Il recherche des alternatives privilégiant l'exécution du travail par des salariées ou salariés. Ces alternatives sont soumises au centre de services avant qu'il ne prenne sa décision.

Dans le cadre de ses travaux, le comité des relations du travail détermine les informations dont il a besoin ainsi que son échéancier de travail.

7-6.05

Tout contrat à forfait à caractère continu doit comporter une clause qui prévoit la fin du contrat à la fin de l'année financière si les règles des clauses 7-6.01 à 7-6.04 n'ont pas été respectées.

Si les règles décrites aux clauses 7-6.01 à 7-6.05 n'ont pas été respectées, le centre de services doit mettre fin au contrat à la fin de l'année financière.

7-6.06

Lorsque le nombre de salariées ou salariés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les salariées ou salariés en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation ou une rétrogradation involontaire) permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, le centre de services s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles du centre de services (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite au centre de services ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou de plusieurs des salariées ou salariés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.07

Lorsque le nombre de salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, à la suite de l'application de l'article 7-3.00, ainsi que dans le cadre de la clause 7-4.18 ou de l'article 7-5.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes, permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, le centre de services s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles du centre de services (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite au centre de services ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou de plusieurs de ces salariées ou salariés.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi de sous-contrats dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.08

Les clauses 7-6.06 et 7-6.07 s'appliquent malgré la clause 7-1.03. La salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services pour le poste concerné.

7-6.09

Aux fins d'application de la clause 7-6.07, la salariée ou le salarié mis à pied dans le cadre de la clause 7-4.18 ou de l'article 7-5.00 doit produire une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

7-7.00 ORGANISATION DU TRAVAIL

7-7.01

Le centre de services et le syndicat s'engagent à analyser conjointement :

- les besoins qui ont été comblés pour répondre à des surcroîts de travail ayant un caractère répétitif;
- les postes à temps partiel;
- la charge de travail du personnel;
- les postes périodiques;
- les heures supplémentaires payées;
- l'état des banques d'heures supplémentaires accumulées et non reprises au 30 juin précédent.

En entretien ménager, le centre de services et le syndicat s'engagent à :

- répertorier les différentes problématiques survenues au cours de la dernière année financière;
- procéder à l'analyse de ces problématiques en tenant compte notamment de la configuration physique des immeubles, des plans d'entretien ou de rénovation et du contexte budgétaire.

7-7.02

Cette démarche d'analyse se fait une fois par année et débute lorsque l'une des parties en fait la demande. Les parties identifient l'information pertinente et le centre de services transmet l'information au syndicat au moins trente (30) jours avant le début de la démarche.

Le centre de services lui transmet également les informations sur les contrats à forfait.

7-7.03

L'objectif de cette démarche d'analyse est d'améliorer la qualité des emplois existants et prioritairement de créer des postes à temps complet ou, à défaut, à temps partiel en fusionnant différents besoins compatibles, en considérant :

- les différentes catégories d'emplois;
- les besoins des écoles, centres et services;
- les différentes périodes où les travaux doivent être exécutés;
- l'évolution prévue de la clientèle;
- la possibilité pour le centre de services de pouvoir éventuellement utiliser une salariée ou un salarié mis en disponibilité.

7-7.04

Le centre de services doit considérer les pistes de solution avancées.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 Lors de l'entrée en vigueur de la convention

La salariée ou le salarié à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve l'ancienneté acquise à cette date ainsi que l'ordre d'ancienneté.

8-1.02 Ordre d'ancienneté

L'ancienneté de la salariée ou du salarié régulier correspond à son ancienneté reconnue au 30 juin précédent et s'exprime en année, mois, jour. Sous réserve des clauses 8-1.03 et 8-1.04, l'ordre d'ancienneté de la salariée ou du salarié régulier établi selon le présent article ne peut être modifié.

8-1.03 Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la salariée ou le salarié qui acquiert le statut de salariée ou salarié régulier

Lorsqu'une salariée ou un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier après la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services calcule son ancienneté qu'elle ou il a accumulée au 30 juin de l'année précédente.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte du centre de services avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé aux clauses 1-2.30 ou 1-2.33, aux articles 10-1.00 et 10-2.00 ou à l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé. La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

À la date où cette salariée ou ce salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, le centre de services l'intègre à la liste d'ancienneté officielle selon son ordre d'ancienneté. Toutefois, lorsque la salariée ou le salarié visé au premier (1er) alinéa n'a pas accumulé d'ancienneté au 30 juin de l'année précédente, le centre de services l'intègre à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang.

Le centre de services informe par écrit la salariée ou le salarié de son ancienneté, exprimée en année, mois, jour, ainsi que de son ordre d'ancienneté et en transmet copie au syndicat. Cette salariée ou ce salarié qui allègue une erreur dans le calcul de son ancienneté peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'avis transmis par le centre de services.

La salariée ou le salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification est intégré à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang. Cependant, son ancienneté pour des fins autres que les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi correspond à sa période d'emploi au centre de services.

8-1.04 Perte de l'ancienneté et de l'ordre d'ancienneté

La salariée ou le salarié régulier perd son ancienneté et son ordre d'ancienneté dans les cas suivants :

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

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

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

8-1.05 Mise à jour de la liste d'ancienneté

Le 30 juin de chaque année financière, le centre de services fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers déjà inscrits sur la liste officielle, en ajoutant pour chaque salariée ou salarié régulier une année additionnelle sans aucun prorata.

Au plus tard le 31 août de chaque année, une copie de cette liste est transmise au syndicat et est affichée pour une période de quarante-cinq (45) jours dans ses immeubles.

8-1.06 Liste d'ancienneté officielle

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste. Toute erreur alléguée relative à la mise à jour de la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La présente clause s'applique à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.07 Salariée ou salarié absent lors de l'affichage de la liste d'ancienneté

Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, le centre de services en transmet copie à la salariée ou au salarié qui a été absent pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

8-2.00 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, 8-2.13 et 8-2.14. 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, le centre de services 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. Le centre de services n'est cependant pas tenu 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 (RLRQ, chapitre N-1.1) 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 trente-cinq (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, le centre de services doit créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, notamment en fusionnant les postes compatibles, sans entraîner de coûts additionnels et sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

À compter du 1er avril 2022, la prestation de travail requise de l’éducatrice ou de l’éducateur en service de garde, de la préposée ou du préposé aux élèves handicapés et de la surveillante ou du surveillant d’élèves doit minimalement être d’une heure sans interruption si elle débute avant le début des classes le matin.

Aux fins d’application de la présente clause, est incluse dans cette période minimale d’une heure sans interruption, toute prestation de travail effectuée, peu importe l’affectation et la classe d’emplois, en respect des attributions caractéristiques de la classe d’emplois.

8-2.07

Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, le centre de services cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

8-2.08

Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci 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.

8-2.09

Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, le centre de services 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 cas où la convention antérieure, ou un règlement ou une résolution du centre de services en vigueur pour l'année 1975-1976, aurait permis aux salariées ou salariés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.11

La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée (½) de travail, prises vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée (½) de travail signifie une période de travail continue de trois (3) heures ou plus. Toutefois, la salariée ou le salarié dont la journée régulière de travail comporte six (6) heures de travail ou plus a droit à deux (2) périodes de pause.

8-2.12

Le centre de services maintient les horaires de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Cependant, la supérieure ou le supérieur immédiat et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'un aménagement ponctuel de l'horaire de la journée ou de la semaine de travail. Malgré toute disposition inconciliable, un tel aménagement doit être compensé par un temps de travail égal à sa durée, sans que cela ne puisse constituer des heures supplémentaires.

8-2.13 Ajustement d'horaire

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail de la salariée ou du salarié. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire de la salariée ou du salarié ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année scolaire. La deuxième (2e) fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes de l'horaire initial;

- la salariée ou le salarié doit être préalablement consulté relativement à l'ajustement de son horaire et le centre de services fournit les motifs justifiant ce changement;

- l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail de la salariée ou du salarié;

- au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois, l'ajustement d'horaire est offert par ordre d'ancienneté. Cependant, si une seule salariée ou un seul salarié doit être visé par un ajustement d'horaire, la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter.

Un ajustement de l'horaire de travail d'une salariée ou d'un salarié prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

8-2.14 Modification d'horaire

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et le centre de services. Cependant, le centre de services peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. Le centre de services 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 au centre de services. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, le centre de services 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 le centre de services, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux salariées ou salariés des heures brisées.

8-2.15

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

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, le centre de services 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 le centre de services 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, le centre de services 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

Le centre de services et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre le centre de services 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) et C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque le centre de services 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) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, le centre de services et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, le centre de services 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, le centre de services 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 le centre de services. Le centre de services fournit les formulaires.

8-3.10

Les clauses 8-3.05 à 8-3.07 et la clause 8-3.09 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.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la salariée ou au salarié et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la salariée ou au salarié.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième (4e) alinéa de la présente clause, d'une rencontre entre le centre de services, le syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, le centre de services informe la salariée ou le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre le centre de services, la salariée ou le salarié et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale du centre de services.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, le centre de services doit informer la salariée ou le salarié de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

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

---

[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.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, le centre de services convoque une salariée ou un salarié faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où le centre de services décide de convoquer une salariée ou un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui la ou le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

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

8-4.04

La salariée ou le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical; de plus, sur autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'une salariée ou d'un salarié deux (2) autres fois dans l'année.

8-4.05

La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale du centre de services, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, elle ou il maintient ses contributions aux différents régimes contributoires prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, le centre de services doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

8-4.08

Le centre de services ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par le centre de services ne peut être invoquée contre la salariée ou le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par une ou un arbitre et des faits à son origine.

8-4.10

Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

8-4.11

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

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le centre de services ne verse à la salariée ou au salarié ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle du centre de services. À défaut, la salariée ou le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

Le centre de services fournit gratuitement à la salariée ou au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont il exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

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

8-6.02

Les uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par le centre de services 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 au centre de services de décider si un uniforme, vêtement, articles ou chaussures de sécurité doivent être remplacés.

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 aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, le centre de services 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.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

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

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

La salariée ou le salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié si celle-ci ou celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la salariée ou au salarié.

Lorsque la rencontre avec la supérieure ou le supérieur immédiat prévue à l'alinéa précédent a eu lieu sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, la représentante ou le représentant syndical peut, aux fins de la clause 3-1.06, rencontrer la salariée ou le salarié concerné, lors de la formulation d'un grief, et ce, malgré le premier (1er) alinéa de la clause 3-1.06; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief.

9-1.02

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

9-1.03

Dans les cas de grief, le centre de services et le syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après :

A) Première étape

La salariée ou le salarié soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par le centre de services ou au centre de services, s'il n'en a pas désignée, dans les quatre-vingt-dix (90)[1] jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un grief, à la demande écrite du centre de services ou du syndicat, la représentante ou le représentant du centre de services et la représentante ou le représentant du syndicat doivent se rencontrer pour discuter du grief. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la salariée ou au salarié, ni au syndicat.

---

[1] Lire cent vingt (120) jours pour le Centre de services scolaire du Littoral.

La représentante ou le représentant syndical peut être accompagné de la plaignante ou du plaignant qui le désire. Un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement ni remboursement, afin de participer à cette rencontre. Dans le cas d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant peut participer à la rencontre.

Le centre de services donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la salariée ou au salarié. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision, et ce, sans préjudice.

B) Deuxième étape

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

9-1.04

Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une salariée ou d'un salarié, d'un groupe de salariées ou salariés ou de l'ensemble des salariées et salariés. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le centre de services et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

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

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

9-1.06

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

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

9-1.07

Une salariée ou un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30)[1] jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite du centre de services, s'il en est, et être transmis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en utilisant le formulaire électronique prescrit. Le Greffe s'assure de transmettre copie de l'avis d'arbitrage au centre de services.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut transmettre l'avis d'arbitrage sous pli recommandé ou par télécopieur. Dans ce dernier cas, copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps au centre de services.

Toutefois, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue à l'alinéa précédent, dès qu'il a reçu la réponse du centre de services prévue à la clause 9-1.03.

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G. Me, arbitre en chef;

April, Huguette
Beaupré, René
Bertrand, Richard
Brault, Serge
Choquette, Robert
Côté, André C.
Faucher, Nathalie
Ferland, Gilles
Fortier, Diane
Fortin, Pierre A.
Garzouzi, Amal
Garneau, Dominic
Gratton, Hubert
Lecompte, Natacha
Lévesque, Éric
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
Ménard, Jean
Ménard, Jean-Guy
Ménard-Cheng, Nancy
Morency, Jean-M.
Nadeau, Denis
Ranger, Jean-René
Saint-André, Yves
Tousignant, Lyse
Turcotte, Alain
Zubrzycki, Éric-Jan

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

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

---

[1] Lire quarante-cinq (45) jours pour le Centre de services scolaire du Littoral.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, au centre de services ou ailleurs.

9-2.04

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

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et la convention.

9-2.05

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

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente nationale;

B) nomme une ou un arbitre parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.02;

C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage. Cependant, l'arbitrage a lieu sur le territoire du centre de services lorsque le centre de services et le syndicat en conviennent;

D) indique, pour chaque grief, s'il s'agit d'un arbitrage déféré, soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs selon la procédure décrite au présent article, soit à une ou un arbitre seul selon la procédure d'arbitrage sommaire prévu à l'article 9-3.00, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 16.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

9-2.07

L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.

Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 16 ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale.

9-2.08

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.09

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.

9-2.10

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseure ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou il indique.

9-2.11

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées.

L'arbitre s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du greffe et plus particulièrement, celles apparaissant à l'annexe 16.

9-2.12

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées à l'alinéa précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.13

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.14

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.15

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition, sauf dans le cas de production de notes écrites où le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.16

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseures ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération et au Ministère et en dépose, pour et au nom de l'arbitre, deux (2) copies conformes au ministre du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale.

9-2.17

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

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

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

9-2.18

L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.

9-2.19

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief, déposé par une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi du centre de services ou par le syndicat pour une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi du centre de services, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-2.20

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision du centre de services. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la salariée ou le salarié durant la période où elle ou il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

A) Frais et honoraires de l'arbitre et de la médiatrice ou du médiateur

Dans le cas d'un arbitrage, les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, ou par la partie à qui le grief est soumis si celui-ci est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief contestant un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

En cas de remise, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée par la partie qui a demandé cette remise ou est partagée en parts égales si la demande est conjointe.

L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'une audition est de quatre cents dollars (400 $) et ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audition est présentée à l'arbitre dans un délai de trente (30) jours ou moins précédant la date d'audition.

En cas de médiation, quelle qu'en soit la forme, les honoraires et les frais de la médiatrice ou du médiateur sont partagés à parts égales entre les parties. Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles prévues à la présente clause. Les modalités relatives à l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

B) Modalités

Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1er février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2002.

C) Frais du greffe

Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.24

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

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

9-2.25

À la demande d'une partie ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-3.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE

9-3.01

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage.

9-3.02

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

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

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

9-3.03

Tout grief référé à la procédure sommaire d'arbitrage est entendu par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la liste de la clause 9-2.02 de la convention.

9-3.04

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

9-3.05

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il ne puisse en disposer sur le champ. Dans ce cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-3.06

La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et clauses, entre le même centre de services et le même syndicat.

9-3.07

L'article 9-2.00 de la convention s'applique dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage en faisant les adaptations nécessaires, à l'exception des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.12, 9-2.14, du premier (1er) alinéa de la clause 9-2.15, du premier (1er) alinéa de la clause 9-2.16 et de la clause 9-2.24.

9-4.00 MÉSENTENTE

9-4.01

Toute mésentente définie à la clause 1-2.13 est référée au comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00 de la convention.

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

10-1.01

Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous l'autorité du centre de services :

A) à la salariée ou au salarié y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;

B) à la personne qui, n'étant pas une salariée ou un salarié régulier du centre de services, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit :

1. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif :

   elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen[1] de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux 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;

2. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel :

   elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ce taux 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;

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

4. Dans le cadre des cours d'éducation des adultes, la salariée ou le salarié qui est appelé à effectuer un travail correspondant à sa classe d'emplois reçoit son taux horaire simple pour chaque heure travaillée. Ce taux est majoré de quinze pour cent (15 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe un (1) ou deux (2);

---

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

5. si une salariée ou un salarié reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre le centre de services et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;

6. 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.

10-1.02

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

10-1.03

Lorsqu'une salariée ou un salarié est expressément requis par le centre de services de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation et du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, l'article 6-10.00 « location et prêt de salles » s'applique.

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, 1-2.05, 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, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.33, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.39
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	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

5-4.00	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 14 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
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 A) c) et 7-1.25 B) d)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.29 B)	Séquence de comblement d'un ajout d'heures
7-3.06	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une abolition de poste ou d'une supplantation
7-3.22 B) 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

10-1.05

Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. Le centre de services fournit les formulaires.

10-1.06

Lorsque le centre de services organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes, il établit, pour chaque session de cours, ses besoins de personnel couverts par le présent article. Par la suite, le centre de services comble ses besoins selon l'ordre suivant :

A) il rappelle au travail les salariées ou salariés de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi;

B) il rappelle au travail les salariées ou salariés travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et bénéficiant d'un droit de rappel par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi;

C) il s'adresse à l'ensemble des salariées et salariés par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariées ou salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. Le centre de services établit la liste des salariées ou salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

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

Il comble l'emploi dans l'ordre et de la façon suivante :

a) il comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le présent article;

b) il comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 et les salariées et salariés temporaires;

c) il comble l'emploi en choisissant parmi les salariées et salariés réguliers à temps partiel qui peuvent cumuler cet emploi à l'éducation des adultes et leur poste à temps partiel sans conflit d'horaire et sans application du temps supplémentaire selon la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et les règlements qui en découlent;

D) à défaut, le centre de services peut embaucher toute autre candidate ou tout autre candidat de son choix.

10-1.07

Malgré la clause précédente, le centre de services ne peut être tenu de confier le travail à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour le centre de services, un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

10-1.08

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services.

10-1.09

Si plus d'une candidate ou d'un candidat rencontre les conditions de la clause précédente, le centre de services procède :

- dans le cas des salariées ou salariés visés aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant un équivalent de l'ancienneté obtenu par l'application de la clause 8-1.03;

- dans le cas des salariées ou salariés visés au sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant l'ordre d'ancienneté.

10-1.10

La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées ou salariés occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique. Au cours de la période de probation, le centre de services peut mettre fin à l'emploi.

La salariée ou le salarié occupant un emploi à moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38,75), selon la catégorie d'emplois, est soumis à une période de probation d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

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

10-1.11

La salariée ou le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

10-1.12

Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1er juillet 1986.

À compter du 1er 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.

10-1.13

La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-1.14

Malgré le présent article, le centre de services peut toujours utiliser les services d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

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 du centre de services 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 du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention 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 le surveillant d'élèves occupant un poste à temps partiel comportant moins de quinze (15) heures par semaine et qui est à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention 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, 1-2.05, 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, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.33, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.39
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
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
5-4.00	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 14 de la convention)
5-7.00	Développement des ressources humaines (suivant les conditions et modalités convenues entre le centre de services et le syndicat, en conformité avec la clause 5-7.11 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Congé sans traitement pour études
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 A) c) et 7-1.25 B) d)	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.29 B)	Séquence de comblement d'un ajout d'heures
7-3.06	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une abolition de poste ou d'une supplantation
7-3.22 B) 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

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. Le centre de services 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, le centre de services 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, le centre de services procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, il 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 classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau du centre de services et sur laquelle le centre de services 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.

Lorsqu'il y a possibilité d'ajout d'heures ou de remplacement, ces heures sont attribuées par ordre de durée d'emploi, et ce, prioritairement par lieu physique, sans toutefois atteindre quinze (15) heures par semaine.

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 1er 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.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Depuis le 1er février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 21 de la convention constitue le texte convenu entre le centre de services et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé.

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-2.01

La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible le texte de la convention de même que le plan de classification en format électronique sur le site Web du CPNCF. De plus, elle imprime, dans les meilleurs délais après la date d'entrée en vigueur de la convention, le texte de la convention sous format unique et fournit :

- 500 exemplaires à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale;
- 50 exemplaires par centre de services de 50 établissements et moins;
- 100 exemplaires par centre de services de plus de 50 établissements;
- 200 exemplaires du Plan de classification à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

11-2.02

Une version du texte anglais de la convention est pareillement disponible sur le site Web du CPNCF pour les salariées ou salariés et syndicats concernés.

11-2.03

Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention.

11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-3.01

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue au présent article.

Conformément à l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale permettent d'adapter la convention par le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments en fonction des particularités des divers milieux de travail.

Les sujets suivants sont toutefois exclus de l'application de l'alinéa précédent :

- les traitements et les échelles de traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum du temps supplémentaire;
- l'acquisition de la permanence;
- les disparités régionales (sauf la clause 6-9.13);
- la priorité d'emploi;
- la sécurité d'emploi.

11-3.02

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

Entre la date d'entrée en vigueur de la convention et jusqu'au remplacement d'un arrangement local, les parties conviennent de se conformer aux mêmes dispositions que celles prévues à cet arrangement local antérieur.

11-3.03

À défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention ou la loi le prévoit, la convention s'applique.

11-3.04

Le centre de services ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.

11-3.05

Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes :

A) elle doit être par écrit;

B) le centre de services et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentantes ou représentants autorisés;

C) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;

D) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

E) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur jusqu'à son remplacement ou au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

11-3.06

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

11-3.07

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre le centre de services et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.05.

11-3.08

À la demande du syndicat, le centre de services libère sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, un maximum de trois (3) salariées ou salariés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la salariée ou le salarié doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11-4.00 ANNEXES

11-4.01

Sauf disposition à l'effet contraire, les annexes font partie intégrante de la convention.

11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-5.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-5.02

Chaque fois, dans la convention, qu'il est fait mention de la convention collective 1989-1991, cela s'entend de cette convention collective et de ses prolongations.

11-5.03

Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe 9.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes ou aux hommes.

11-5.04

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

11-5.05

La partie patronale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère conviennent que, dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la convention, la Fédération et le Ministère prennent à leur charge ces obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.

11-5.06

Aux fins de la présente convention, à moins d'indication contraire, l'usage du courriel constitue dans tous les cas un mode valable de transmission de toute communication écrite.

11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-6.01

La convention n'a pas d'effet rétroactif autre que celui prévu aux clauses et articles énumérés à la clause 11-6.07 et, sauf disposition contraire, elle entre en vigueur le jour de sa signature.

11-6.02

La convention se termine le 31 mars 2023.

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

11-6.03

Sauf disposition contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre le centre de services et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention collective 2015-2020 négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre le centre de services et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette Loi.

11-6.04

Pour les salariées ou salariés à l'emploi du centre de services à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-6.07 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-6.05

Pour les salariées ou salariés à l'emploi du centre de services entre le 1er avril 2020 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, le centre de services produit au syndicat une liste de ces salariées et salariés dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

Pour recevoir les montants à être versés en vertu de la clause 11-6.07, la salariée ou le salarié concerné doit faire une demande écrite au centre de services dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la présente clause le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande.

11-6.06

Le centre de services fournit aux salariées et salariés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-6.07 Rappel de traitement

La salariée ou le salarié à l'emploi du centre de services entre le 1er avril 2020 et la date de la signature de la convention a droit à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

5-3.32 A), 5-3.44, 5-4.12, 5-4.13, 5-4.14, 5-4.20, 5-4.21, 5-4.23, 5-4.42, 6-1.00, 6-2.00. 6-3.00, 6-4.00, 6-5.00, 6-8.00, 6-9.00, 6-10.00, 7-4.12, 8-3.00, 10-1.01, 10-2.01.

et

les montants déjà versés par le centre de services au même titre entre le 1er avril 2020 et la date de la signature de la convention.

11-6.08

Le centre de services applique les nouveaux taux et échelles de traitement prévus à l'annexe 1 dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

11-6.09

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, les stipulations négociées et agrées entre le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) ce ____e jour du mois de _____ 2021.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES

M. Jean-François Roberge
Ministre de l'Éducation

Mme Sonia LeBel
Présidente du Conseil du trésor

Mme Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

Mme Caroline Dupré
Présidente-directrice générale, FCSSQ

Mme Nancy Thivierge
Présidente, CPNCF

M. Pascal Poulin
Vice-président, CPNCF

M. François Grégoire
Négociateur, MEQ

Mme Hélène Beaulieu
Négociatrice, FCSSQ

Mme Christelle Leblanc
Porte-parole, CPNCF

POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) ET À LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE, À TITRE DE GROUPEMENT D'ASSOCIATIONS DE SALARIÉES ET SALARIÉS

M. Éric Gingras
Président, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

M. Denis Curotte
Coordonnateur des négociations nationales, CSQ

M. Éric Pronovost
Président, FPSS-CSQ

M. Pierre Provençal
Vice-président, FPSS-CSQ

M. Marin Dubé
Adjoint à la coordination des négociations nationales, CSQ

M. Philippe Dussault
Négociateur, FPSS-CSQ

M. Alain Gingras
Porte-parole, FPSS-CSQ

ANNEXE 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE.....198

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 198

Infirmière ou infirmier (4206) 198

Technicienne ou technicien de travail social (4208) 198

Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....199

Technicienne ou technicien en administration (4211).....199

Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279) 200

Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) 200

Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) 201

Technicienne ou technicien en documentation (4205).....201

Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....202

Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) 202

Technicienne ou technicien en électronique (4277) 203

Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281) 203

Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) 204

Technicienne ou technicien en informatique (4204) 204

Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) 205

Technicienne ou technicien en loisir (4214) 205

Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215) 206

Technicienne ou technicien en psychométrie (4216).....206

Technicienne ou technicien en service de garde (4285).....207

Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....207

Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230) 208

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique.....209

Apparitrice ou appariteur (4218).....209

Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284) 209

Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale (4288) 210

Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217).....210

Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) 211

Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221) 211
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229) 211
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202) 212
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201) 212
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286) 212
Relieuse ou relieur (4283) 213
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) 213
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226) 213

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 214

Acheteuse ou acheteur (4107) 214
Agente ou agent de bureau, classe II (4103) 214
Agente ou agent de bureau, classe I (4102) 214
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101) 215
Auxiliaire de bureau (4114) 215
Magasinière ou magasinier, classe II (4110) 215
Magasinière ou magasinier, classe I (4109) 216
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108) 216
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118) 216
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117) 217
Secrétaire (4113) 217
Secrétaire d'école ou de centre (4116) 218
Secrétaire de gestion (4111) 218

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 219

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 219

Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133) 219
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134) 219
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135) 219
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136) 219
Ébéniste (5102) 219
Électricienne ou électricien (5104) 219
Électricienne ou électricien, classe principale (5103) 219
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114) 219
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110) 219

Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109) 219
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108) 219
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107) 219
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137) 219
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106) 219
Menuisière ou menuisier (5116) 219
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117) 220
Peintre (5118) 220
Serrurière ou serrurier (5120) 220
Soudeuse ou soudeur (5121) 220
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125) 220
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115) 220
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126) 220
III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service 221
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309) 221
Aide de métiers (5334) 221
Concierge, classe II (5302) 221
Concierge, classe I (5301) 221
Concierge de nuit, classe II (5304) 221
Concierge de nuit, classe I (5303) 221
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310) 221
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308) 221
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313) 221
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312) 221
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311) 221
Gardienne ou gardien (5316) 221
Jardinière ou jardinier (5321) 221
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318) 221
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) 221
Aide général de cuisine (5306) 222
Buandière ou buandier (5307) 222
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique) 222

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier** (4206)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	23,70	24,17	24,65	25,39
2	24,73	25,22	25,72	26,49
3	25,82	26,34	26,87	27,68
4	26,96	27,50	28,05	28,90
5	28,15	28,71	29,28	30,17
6	29,38	29,97	30,57	31,49
7	30,68	31,29	31,92	32,89
8	32,02	32,66	33,31	34,32
9	33,23	33,89	34,57	35,61
10	34,48	35,17	35,87	36,59
11	35,77	36,49	37,22	37,96
12	37,13	37,87	38,63	39,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social** (4208)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques** (4209)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration** (4211)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques** (4279)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel** (4212)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment** (4213)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,74	23,19	23,65	24,36
2	23,51	23,98	24,46	25,20
3	24,31	24,80	25,30	26,07
4	25,12	25,62	26,13	26,92
5	25,98	26,50	27,03	27,85
6	26,84	27,38	27,93	28,77
7	27,77	28,33	28,90	29,77
8	28,70	29,27	29,86	30,76
9	29,49	30,08	30,68	31,60
10	30,30	30,91	31,53	32,16
11	31,14	31,76	32,40	33,05
12	31,99	32,63	33,28	33,95

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation** (4205)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille** (4228)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée** (4207)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique** (4277)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle** (4281)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire** (4276)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique** (4204)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale** (4278)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir** (4214)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire** (4215)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie** (4216)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde** (4285)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire** (4280)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d’emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète** (4230)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	22,74	23,19	23,65	24,36
2	23,51	23,98	24,46	25,20
3	24,31	24,80	25,30	26,07
4	25,12	25,62	26,13	26,92
5	25,98	26,50	27,03	27,85
6	26,84	27,38	27,93	28,77
7	27,77	28,33	28,90	29,77
8	28,70	29,27	29,86	30,76
9	29,49	30,08	30,68	31,60
10	30,30	30,91	31,53	32,16
11	31,14	31,76	32,40	33,05
12	31,99	32,63	33,28	33,95

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur** (4218)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde** (4284)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale** (4288)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,62	22,05	22,49	23,12
2	22,16	22,60	23,05	23,70
3	22,74	23,19	23,65	24,31
4	23,31	23,78	24,26	24,95
5	23,91	24,39	24,88	25,58
6	24,52	25,01	25,51	26,23
7	25,14	25,64	26,15	26,88
8	25,79	26,31	26,84	27,60
9	26,47	27,00	27,54	28,31

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance** (4217)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire** (4282)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie** (4221)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale** (4229)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,76	21,18	21,60	22,36
2	21,23	21,65	22,08	22,86
3	21,72	22,15	22,59	23,39
4	22,20	22,64	23,09	23,90
5	22,70	23,15	23,61	24,44
6	23,22	23,68	24,15	25,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale** (4201)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés** (4286)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
20,79	21,21	21,63	22,59

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur** (4107)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II** (4103)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	19,98	20,38	20,79	21,73
2	20,25	20,66	21,07	22,02
3	20,55	20,96	21,38	22,33
4	20,84	21,26	21,69	22,65

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I** (4102)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,76	21,18	21,60	22,36
2	21,23	21,65	22,08	22,86
3	21,72	22,15	22,59	23,39
4	22,20	22,64	23,09	23,90
5	22,70	23,15	23,61	24,44
6	23,22	23,68	24,15	25,00

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale** (4101)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,62	22,05	22,49	23,12
2	22,16	22,60	23,05	23,70
3	22,74	23,19	23,65	24,31
4	23,31	23,78	24,26	24,95
5	23,91	24,39	24,88	25,58
6	24,52	25,01	25,51	26,23
7	25,14	25,64	26,15	26,88
8	25,79	26,31	26,84	27,60
9	26,47	27,00	27,54	28,31

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau** (4114)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	19,69	20,08	20,48	21,58

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II** (4110)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	19,73	20,12	20,52	21,54
2	19,91	20,31	20,72	21,74
3	20,06	20,46	20,87	21,90
4	20,22	20,62	21,03	22,06

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I** (4109)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale** (4108)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie** (4118)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale** (4117)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Secrétaire** (4113)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

Classe d’emplois : **Secrétaire d’école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d’emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133)	17,95	18,32	18,69	19,26
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134)	18,57	18,95	19,34	19,93
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135)	19,19	19,58	19,98	20,59
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136)	19,81	20,22	20,62	21,26
Ébéniste (5102)	24,76	25,27	25,78	26,57
Électricienne ou électricien (5104)	24,76	25,27	25,78	26,57
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	26,83	27,38	27,93	28,56
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	24,76	25,27	25,78	26,57
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	24,76	25,27	25,78	26,57
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	25,77	26,30	26,83	27,58
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	25,77	26,30	26,83	27,58
Menuisière ou menuisier (5116)	23,87	24,34	24,83	25,63

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	23,87	24,34	24,83	25,63
Peintre (5118)	21,44	21,87	22,31	23,24
Serrurière ou serrurier (5120)	23,00	23,45	23,91	24,76
Soudeuse ou soudeur (5121)	24,76	25,27	25,78	26,57
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)	25,77	26,30	26,83	27,58
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	24,76	25,27	25,78	26,57
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)	23,00	23,45	23,91	24,76

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

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)	20,19	20,59	21,00	22,03
Aide de métiers (5334)	19,69	20,08	20,48	21,58
Concierge, classe II (5302)	20,79	21,21	21,63	22,59
Concierge, classe I (5301)	21,44	21,87	22,31	23,24
Concierge de nuit, classe II (5304)	20,79	21,21	21,63	22,59
Concierge de nuit, classe I (5303)	21,44	21,87	22,31	23,24
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)	20,19	20,59	21,00	22,03
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)	21,44	21,87	22,31	23,24
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)	22,20	22,66	23,12	23,98
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)	24,76	25,27	25,78	26,57
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)	25,77	26,30	26,83	27,58
Gardienne ou gardien (5316)	19,37	19,76	20,16	21,27
Jardinière ou jardinier (5321)	22,20	22,66	23,12	23,98
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	19,37	19,76	20,16	21,27
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	20,79	21,21	21,63	22,59

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2020-03-31 ($)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Aide général de cuisine (5306)	19,69	20,08	20,48	21,58
Buandière ou buandier (5307)	19,37	19,76	20,16	21,27
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)	19,37	19,76	20,16	21,27

ANNEXE 2

STRUCTURE SALARIALE – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2022 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la clause 6-3.02.
Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE 3 RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS[1]

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	21	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X

[1] Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	22	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	22	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	14	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	14	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur (CSSDM)	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	

Secteurs [1]	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements [2]	Taux unique
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention (chef d'équipe) [3]	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe) [3]	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe) [3]	9	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires (3)	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires - Chef d'équipe (3)	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique (3)	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	

Secteurs [1]	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements [2]	Taux unique
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C210	Analyste spécialisé en informatique [3]	23	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C433	Animateur en francisation [3]	14	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	21	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	22	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	21	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	23	

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X

Secteurs (1)	Nos Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements (2)	Taux unique
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	14	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Notes :

(1) Secteurs : 2 – Centres de services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 - Collèges.

(2) Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

(3) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emplois, selon le cas, se référer à l'entente[1].

[1] L'expression « entente » fait référence à l'expression « convention collective ».

ANNEXE 4 **EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

Note : Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

ANNEXE 5 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.

2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

3) Le centre de services rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

4) Le centre de services ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par le centre de services.

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

6) Le centre de services paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute salariée ou tout salarié marié déplacé ou de deux cents dollars (200 $) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.), à moins que cette salariée ou ce salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par le centre de services.

   Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) payable à la salariée ou au salarié marié déplacé est payable également à la salariée ou au salarié célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

7) La salariée ou le salarié visé au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le centre de services paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le centre de services dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8) Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du centre de services.

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

9) Le centre de services rembourse, relativement à la vente de la maison (résidence principale) de la salariée ou du salarié relocalisé, les dépenses suivantes :

   a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

   b) les frais d'actes notariés imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

   c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

   d) le paiement de la taxe de mutation de la ou du propriétaire, le cas échéant.

10) Lorsque la maison de la salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le centre de services ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le centre de services rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

   a) les taxes municipales et scolaires;

   b) l'intérêt sur l'hypothèque;

   c) le coût de la prime d'assurance.

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

Frais de séjour et d'assignation

12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le centre de services rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage au centre de services, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du centre de services ou si la famille de la salariée ou du salarié marié n'est pas relocalisée immédiatement, le centre de services assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives au centre de services scolaire qui l'engage.

ANNEXE 6 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉ LE CENTRE DE SERVICES

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

OBJET : CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes.

II- Le congé sabbatique et certaines modalités afférentes

Le congé sabbatique est d'une durée de _____ soit du _____ au _____.

a) Au retour du congé, la salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle ou il a été supplanté conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

b) Dans le cas où la salariée ou le salarié en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas l'article V des présentes s'applique; toutefois, en application de l'article V, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié doit rembourser le centre de services avec lequel le présent contrat a été signé.

c) La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois. Ce congé se prend en mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-10.05.

d) Au cours du congé sabbatique, la salariée ou le salarié ne peut recevoir du centre de services ou d'une autre personne ou société avec qui le centre de services a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

e) Malgré toute autre disposition résultant des bénéfices et conditions dont les salariées ou les salariés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle des montants commencent à être différés.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit ____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.05 de la convention).

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III ci-haut;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé sabbatique, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) Le centre de services maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la salariée ou du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La salariée ou le salarié a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La salariée ou le salarié rembourse[1] au centre de services un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle ou il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La salarié ou le salarié n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

Le centre de services rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la salariée ou le salarié pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle ou il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la salariée ou le salarié rembourse ce solde au centre de services; si le solde obtenu est négatif, le centre de services rembourse ce solde à la salariée ou au salarié.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement et d'une ou des mises à pied temporaires autorisés et suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

---

[1] Le centre de services et la salariée ou le salarié peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement et cette ou de ces mises à pied temporaires est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et l'article V du présent contrat s'applique.

VIII- Mise en disponibilité de la salariée ou du salarié

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le paragraphe c) de l'article II concernant la salariée ou le salarié relocalisé s'applique.

IX- Décès de la salariée ou du salarié

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent, si la salariée ou le salarié doit rembourser le centre de services en application de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou du salarié, aux fins d'application de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la salariée ou le salarié ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la salariée ou du salarié au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, la salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

2° elle ou il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié doit rembourser le centre de services en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1° suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;

2° mettre fin au contrat à la date de l'événement;

L'article 7-4.00 s'applique à la date de l'événement.

L'article V des présentes s'applique lorsque la salariée ou le salarié s'est prévalu de son choix.

XII- Congé de maternité (vingt et une (21) ou vingt (20) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé pour adoption (cinq (5) semaines)

1° Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou de cinq (5) semaines pour le congé pour adoption. Le contrat est alors prolongé d'autant, l'article 5-4.00 s'applique, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce ___e jour du mois de _____ 202__.

Pour le centre de services	Signature de la salariée ou du salarié

c. c. Syndicat

ANNEXE 7 MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois[1].

   Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié et le centre de services peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2) Seule la salariée ou seul le salarié régulier à temps complet ou la salariée ou le salarié régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.

4) Pour se prévaloir du régime, la salariée ou le salarié doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

   La salariée ou le salarié signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

5) A) La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit au centre de services au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord du centre de services.

   B) La demande précise la période envisagée par la salariée ou le salarié pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.

   C) En même temps que sa demande, la salariée ou le salarié fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec le centre de services qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle.

7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle ou il a droit, au prorata des heures travaillées.

---

[1] Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le centre de services verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé pour la salariée ou le salarié avant le début de l'entente. Elle ou il paie sa propre contribution. La salariée ou le salarié a droit, durant l'entente, au régime d'assurance vie, dont elle ou il bénéficiait avant le début de l'entente.

10) Le centre de services et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

11) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible aux fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité aux fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

12) Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et le centre de services doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu du régime.

13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par la convention s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

14) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la salariée ou le salarié participant au régime est comblé, le cas échéant, selon la clause 7-1.22 ou la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

15) Dans le cas où la salariée ou le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la salariée ou le salarié aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

16) A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la salariée ou du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 15), l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord du centre de services.

C) L'entente prend également fin lorsque la salariée ou le salarié est relocalisé chez un autre employeur par application de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

17) Pendant chacune des années visées par l'entente, la salariée ou le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.

18) À la fin de l'entente, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

Le centre de services scolaire _____

Appelé ci-après le centre de services

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Appelé ci-après la salariée ou le salarié

_____

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15) et 16) de l'annexe 7 de la convention.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

_____

_____

_____

_____

Malgré l'alinéa précédent, le centre de services et la salariée ou le salarié peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

3) Autres modalités d'application du régime convenues avec la salariée ou le salarié

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce ___e jour du mois de _____ 202_.

_____ _____

Pour le centre de services Signature de la salariée ou du salarié

ANNEXE 8 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE 9 RÈGLES D'ÉCRITURES RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écritures

1) Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

   Exemples : la salariée ou le salarié a droit...
   toute réunion impliquant des salariées ou salariés...
   toute salariée et tout salarié couverts par le certificat d'accréditation...

2) Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

   Exemples : la représentante ou le représentant...
   aucune salariée ou aucun salarié...
   une assesseure ou un assesseur...

   Toutefois, si ce déterminant (article, adjectif démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux (2) genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition « de »;

   Exemples : chaque salariée ou salarié...
   aux salariées ou salariés...
   à titre de salariée ou salarié...
   d'une étudiante ou d'un étudiant...
   la salariée ou le salarié...

3) Lorsque la désignation de personne est un épicène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

   Exemples : sa ou son substitut...
   sa on son médecin...

4) Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux (2) genres;

   Exemples : la salariée ou le salarié à temps complet...
   la représentante ou le représentant syndical...

5) Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...
l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE 10 MÉDIATION ARBITRALE

1) Le centre de services et le syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.22, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.

2) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévus à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.

3) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

   Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

4) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément aux clauses 9-3.04 et 9-3.05 et à l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

ANNEXE 11 RÉAFFECTATION D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ AU-DELÀ DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES

À la demande de l'une ou l'autre, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire.

Ce comité a pour mandat :

1) d'étudier le cas des salariées ou salariés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2e) fois à la suite de l'application de l'article 7-3.00;

2) de formuler des recommandations au Bureau national de placement à l'égard de ces cas.

Ledit comité est composé de six (6) membres :

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

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

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

ANNEXE 12 GRIEFS ET ARBITRAGES

Tout arbitre nommé en vertu de la présente convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2015-2020 et soumis à l'arbitrage, après la fin de ses effets à l'intérieur des délais prévus à la convention 2015-2020, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, le centre de services, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

ANNEXE 13 CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

La présente annexe s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant la date d'échéance de la convention.

Dans ces cas, le centre de services transmet à la salariée ou au salarié, dans les soixante (60) jours de leur accréditation, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle ou il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

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

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le centre de services et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la salariée ou du salarié en cause.

ANNEXE 14 DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariées ou salariés couverts par les articles 10-1.00 et 10-2.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :

A) le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Pour le congé de paternité ou d'adoption, la salariée ou le salarié qui n'a pas travaillé au moins vingt (20) semaines au centre de services n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.25, 5-4.26, 5-4.40 et 5-4.41;

B) la salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé;

C) à la suite d'une demande écrite présentée au centre de services au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée ou le salarié qui le désire bénéficie du paragraphe A) de la clause 5-4.47 relatif à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption, et ce, selon les modalités qui le régissent;

D) pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.21 de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu du paragraphe c) de la clause 5-4.21;

E) aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.15, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE 15 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

   a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

   Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

   Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les salariées à temps partiel.

   b) Les congés liés à la parentalité

   Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

   Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

   c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention.

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.

4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.

5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE 16 ARBITRAGE DE GRIEFS

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la convention, de constituer un comité national de règlement des griefs et d'instaurer deux nouveaux modes de règlements des griefs, soit la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

I- Comité national de règlement des griefs : mandat

Le comité national de règlement des griefs, composé d'une ou d'un représentant du CPNCF et d'une ou d'un représentant de la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ), a notamment pour mandat :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;

- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;

- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de règlement des griefs;

- de favoriser une meilleure planification des auditions et la réduction de leur durée.

II- Médiation préarbitrale

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient un avis conjoint au greffe. Le greffe leur propose une liste de noms de médiatrices et de médiateurs choisis à même la liste prévue à la clause 9-2.02. Lorsque les parties acceptent une ou un arbitre dont le nom apparaît sur cette liste, le greffe fixe, dans les meilleurs délais, la date de la première rencontre de médiation.

Seule une salariée ou seul un salarié du centre de services, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au ministre du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale. Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre le centre de services et le syndicat.

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs restants sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 de la convention ou à la présente annexe, selon ce qui est convenu entre les parties. À défaut d'entente, ces griefs sont déférés à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 de la convention.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

Les honoraires et les frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés conformément au paragraphe A) de la clause 9-2.22.

III- Procédure d'arbitrage accéléré de type « petites créances »

1- Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que le centre de services et le syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par le centre de services et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de déférer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, le centre de services ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe, à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

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

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

Seule une salariée ou seul un salarié du centre de services, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4- Durée de l'audition

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même centre de services et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

6- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception de la clause 9-2.03, du deuxième (2e) alinéa de la clause 9-2.09, des clauses 9-2.10, 9-2.12, 9-2.14, du premier (1er) alinéa de la clause 9-2.15, des premier (1er), deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas de la clause 9-2.16, du premier (1er) alinéa de la clause 9-2.17, des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

IV- Autres mesures contribuant à l'atteinte de l'objectif de réduire les coûts du système d'arbitrage et d'en améliorer l'efficacité

A) Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent :

- d'inviter les parties locales à favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de tenir à jour une liste des demandes conjointes des parties locales en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

B) Déroulement des auditions prévues dans le cadre de l'article 9-2.00 :

- Les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief se communiquent entre eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition;

- Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent cependant occuper la première demi-heure (½) à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des auditions;

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;

- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;

- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;

- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

ANNEXE 17 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE SALAIRE POUR LES SALARIÉES OU SALARIÉS OEUVRANT DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 10-1.00 DE LA CONVENTION

Dans le cadre du contrat d'assurance collective des personnes intervenu entre le comité d'assurance de la Centrale et l'assureur SSQ-VIE, le centre de services est autorisé par le syndicat, à compter de la rentrée scolaire du mois d'août 1997, à procéder au prélèvement des primes sur la paie des salariées et salariés visés par ce régime d'assurance, aux conditions prévues par le contrat d'assurance.

Les modalités administratives découlant de l'application du régime sont celles convenues par les parties au présent accord telles qu'elles sont consignées au communiqué de l'assureur en date du 9 juillet 1997.

Les modalités administratives qui incombent au centre de services en application du présent régime d'assurance ne peuvent être modifiées sans l'accord de la partie patronale négociante à l'échelle nationale.

Advenant tout problème résultant du présent régime, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer.

ANNEXE 18 CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES PAR RÉGION[1]

Régions	Centres de services scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des)

[1] Tel qu'établi par le ministère de l'Éducation.

Régions	Centres de services scolaires
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Cœur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE 19 DÉMÉNAGEMENT DU SIÈGE SOCIAL DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU LITTORAL; SUSPENSION DES ACTIVITÉS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DE LA BAIE-JAMES, POUR LE TERRITOIRE DES CHANTIERS LG-2, LG-3 OU LG-4

Advenant le déménagement du siège social du Centre de services scolaire du Littoral ou advenant une suspension des activités du Centre de services scolaire de la Baie-James, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4, pendant la durée de la présente convention, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'appliquer, en faisant les adaptations nécessaires, le paragraphe B) de la clause 7-3.36.

ANNEXE 20 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU LITTORAL

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que l'arrangement local signé le 5 mai 2000 au Centre de services scolaire du Littoral concernant le perfectionnement de certaines salariées ou certains salariés fait partie intégrante de la présente convention.

Il en est de même d'un arrangement local qui serait signé au Centre de services scolaire du Littoral en cours d'application de la présente convention, en remplacement de celui prévu au paragraphe précédent.

ANNEXE 21 ANNEXE RELATIVE AUX MATIÈRES SUR LESQUELLES PORTENT LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE

1. Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que les sujets énumérés ci-après constituent, depuis le 1er février 2006, des matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale.

2. Tant que le centre de services et le syndicat n'ont pas modifié, abrogé ou remplacé le texte des sujets visés par la présente annexe, et ce, conformément à l'article 60 de la Loi, le texte de chaque article apparaissant ci-après constitue le texte convenu entre le syndicat et le centre de services.

3. Le centre de services prévoit des libérations syndicales reliées à la négociation des nouvelles matières locales, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01

Le centre de services et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

Le centre de services convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

1-3.02

Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

1-4.02

La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, le centre de services prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

1-4.03

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant du centre de services pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique du centre de services.

1-4.04

La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

3-2.00 COMITÉ MIXTES

3-2.01

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.02

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par le centre de services et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.03

La représentante ou le représentant du syndicat nommé à un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04

La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour lequel elle ou il effectue un travail et de la durée prévue de son absence.

3-2.05

Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

3-4.01

Le centre de services met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par le centre de services pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.

3-4.02

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

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 du centre de services en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, le centre de services et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES 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 le centre de services 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.

3-5.03

De plus, lorsque, à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente mandatée par lui 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, le centre de services 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. La demande doit parvenir au centre de services quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

3-5.05

Le centre de services 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 le centre de services, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, le centre de services 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 le centre de services 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 du centre de services. Dans ce cas, le centre de services fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre le centre de services et le syndicat, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.01

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

3-8.02

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, le centre de services fournit au syndicat la liste complète, par ordre alphabétique, des salariées et salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, le traitement, les primes auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence et le numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

3-8.03

Le centre de services ne fournit mensuellement que 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) tout autre renseignement convenu entre le centre de services et le syndicat, notamment les heures supplémentaires.

3-8.04

À cette occasion, le centre de services 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

Le centre de services 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 le centre de services 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, le centre de services 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 au centre de services, 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

Le centre de services 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

Le centre de services 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 le centre de services le fait déjà, il continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil d’administration.

Dans les autres cas, le centre de services 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 du centre de services.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

Le centre de services reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

5-5.02

La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03

La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser le centre de services et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par le centre de services; le centre de services ne peut refuser ce congé sans motif valable.

5-5.05

La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier au centre de services sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-9.01

Le centre de services accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'il 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

Le centre de services 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

Le centre de services 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 (2e) alinéa de la clause 5-9.05, le centre de services accorde à une salariée ou un salarié régulier 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

Le centre de services accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

Le centre de services n'est pas tenu 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 le centre de services peut refuser une demande à cet effet s'il 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 le centre de services 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.

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 le centre de services 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 qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 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 au centre de services toute somme qu’il 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.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-11.01

La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

6-11.02

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

A) le nom du centre de services;

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 le centre de services à la date de la signature de la convention;

P) tout autre renseignement déjà fourni par le centre de services en date du 16 décembre 2005.

6-11.03

Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, le centre de services s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, le centre de services 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 du centre de services, celui-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, le centre de services 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

Le centre de services remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.

Le centre de services 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

Le centre de services informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

6-11.07

Le centre de services 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.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

Le centre de services et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du 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 au centre de services.

8-5.03

Le centre de services 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; il doit notamment :

A) s'assurer que les immeubles sur lesquels il 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) 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 au centre de services;

F) 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 au centre de services, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par le centre de services, 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 du centre de services.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé du centre de services 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 du centre de services.

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 au centre de services et subordonnément aux modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.07

Le centre de services 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, le centre de services 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 (3e) alinéa de la clause 8-5.05;

B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion d'une visite d'inspection au centre de services concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-7.02

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

8-7.03

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

A) la nature du changement;

B) le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

C) la date prévue d'implantation;

D) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

8-7.04

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

8-7.05

Le centre de services et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, le centre de services consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-7.06

La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais du centre de services et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-7.07

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

11-1.01

Le syndicat avise le centre de services du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir au centre de services un formulaire type d'autorisation de déduction.

11-1.02

Le centre de services collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au centre de services, celui-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

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

11-1.05

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

11-1.06

Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, le centre de services cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

ANNEXE 22 RECYCLAGE

Aux fins de l'application du paragraphe E) de la clause 7-3.30, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser le projet de recyclage soumis par le centre de services;

- de convenir de modalités d'application et en informer le centre de services.

Les membres du comité se réunissent à chaque fois qu'un projet lui est acheminé par un centre de services. Le comité établit ses règles de fonctionnement.

ANNEXE 23 PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux salariées et salariés de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, au centre de services de protéger l'emploi des salariées et salariés, d'optimiser l'utilisation des salariées et salariés en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.

2. Ce programme est volontaire et y sont admissibles les salariées et salariés réguliers permanents qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.

3. À la suite d'une demande écrite de la salariée ou du salarié adressée au centre de services, celui-ci peut, en tenant compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause, accorder à la salariée ou au salarié une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année.

   Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe précédent.

4. Le centre de services, le syndicat et la salariée ou le salarié conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder vingt pour cent (20 %) du temps travaillé par la salariée ou le salarié.

5. Le centre de services et le syndicat conviennent de modalités permettant à une salariée ou un salarié de mettre fin à sa participation au programme.

6. Durant sa participation au programme, la salariée ou le salarié conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages et les bénéfices auxquels elle ou il a droit en vertu de la convention.

   Malgré le paragraphe précédent, l'article 8-3.00 (Heures supplémentaires) de la convention s'applique à la salariée ou au salarié sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.

7. Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, le centre de services doit continuer à verser sa quote-part des contributions à Retraite Québec et la salariée ou le salarié doit continuer à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, comme s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.

8. Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la salariée ou le salarié doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur (centre de services ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

   De plus, les absences cumulatives sans traitement de la salariée ou du salarié ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cette salariée ou ce salarié ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

9. Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE 24 COMITÉ EHDAA

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, un comité paritaire national est formé. Il est composé d'une part de représentantes et de représentants du Ministère et de la Fédération et d'autres parts, de représentantes et de représentants syndicaux de chacune des trois fédérations du réseau scolaire (FPPE, FPSS, FSE) affiliées à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Le comité paritaire national a pour mandat de faire des recommandations aux parties à la convention collective, notamment sur :

a) les services à accorder aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin de favoriser leur réussite scolaire;

b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Cette annexe ne fait pas partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE 25 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner les éléments suivants :

   a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

   Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

   Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

   Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

   b) Financement

   Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

   - Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
   - Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
   - L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE 26 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS[1] D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fera état;

Considérant la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

1. Prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 septembre 2023.

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	

[1] Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 et qu'elle détient les qualifications requises[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 10 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire[2] ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la d'entrée en vigueur de la convention collective.

2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I			
4	Débosseleur – peintre			
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
6	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702

[1] De plus, pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

[2] Pour les centres de services scolaires, l'expression « Taux de salaire » fait référence à l'expression « taux de traitement ».

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
7	Ferblantier	3-6369		
8	Briqueteur-maçon			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I		2-5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
20	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier	3-6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport			
24	Serrurier	3-6367	2-5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	

2.2 Le comité de travail a pour mandat :

a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

i. L'évolution du nombre d'individus;

ii. Le taux de rétention;

iii. Le taux de précarité;

iv. Les heures supplémentaires.

b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité de travail sur la situation de la main-d'œuvre des ouvriers spécialisés sur le marché de l'emploi au Québec » formé dans le cadre de la négociation collective 2020-2023;

d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de dix pour cent (10 %) au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE 27 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Encadrement des stagiaires

- À compter du 1er avril 2022[1], un budget spécifique récurrent de 400 000 $ par année financière est disponible au comité de relations de travail, pour l'encadrement des stagiaires;

- Conformément aux dispositions prévues à l'article 5-7.00, les responsabilités du comité sont de :

  - Collaborer à l'élaboration et à la mise en place de mesures portant sur l'encadrement des stagiaires et ses modalités de compensation. À cet effet, le comité émet des recommandations au centre de services;

- Les parties locales réalisent un bilan au terme de la deuxième année par centre de services. Ce rapport est remis aux parties nationales au plus tard le 31 mars 2023.

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

---

[1] Pour la période du 1er avril 2022 au 30 juin 2022, un montant de 100 000 $ sera disponible. Ce montant est calculé au prorata des mois restants de l'année financière 2021-2022.

ANNEXE 28 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours de l'adoption de modifications au *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire* (RLRQ, chapitre. I-13.3, r. 11) afin de discuter de la pertinence de modifier la clause 8-2.07.

ANNEXE 29 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU MÉCANISME DE GESTION DE LA LISTE D'ARBITRES

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de travail composé de deux (2) personnes représentantes du CPNCF et de deux (2) personnes représentantes de la FPSS-CSQ. Les libérations des personnes représentantes de la FPSS-CSQ sont assumées par le syndicat.

Le comité a pour mandat d'analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale et, le cas échéant, revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres.

Les parties devront soumettre un bilan, conjoint ou non, ainsi que leurs recommandations, au plus tard le 30 mars 2023 sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

ANNEXE 30 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX STATUTS D'EMPLOIS

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de travail composé de trois (3) personnes représentantes du CPNCA et du CPNCF et de trois (3)[1] personnes représentantes de la FPSS-CSQ.

Le comité a pour mandat :

a) de déterminer les règles de fonctionnement;

b) d'étudier la possibilité de réviser les statuts d'emplois;

c) d'évaluer les changements qui pourraient être apportés;

d) d'analyser et de documenter les impacts des changements qui pourraient être apportés;

e) de produire un rapport, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes à l'échelle nationale au plus tard le 15 septembre 2022.

---

[1] Une (1) personne représentante du syndicat FPSS-CSQ (S12-S13) et une (1) personne représentante du syndicat FPSS-CSQ (S3) peuvent s'absenter conformément aux dispositions de l'article 3-2.00.

ANNEXE 31 **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROJET DE MISE EN PLACE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LORS D'UN RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE PÉRIODE D'ABSENCE POUR MOTIF D'INVALIDITÉ ET PROJET DE DÉVELOPPEMENT POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT AUPRÈS DES ÉLÈVES AYANT DES BESOINS PARTICULIERS**

En vertu de la lettre d'entente no 1, portant sur le *Forum visant la santé globale des salariées et salariés* prévue dans la proposition d'entente de principe intersectorielle du 31 mars 2021, les parties nationales conviennent, dans le cadre d'un projet-pilote, et en respect de l'article 5-7.00, de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place :

- Des mesures d'accompagnement lors du retour au travail des salariées ou des salariés à la suite d'une période d'absence pour motif d'invalidité.

  ou

- Du développement pour la salariée ou le salarié travaillant auprès des élèves ayant des besoins particuliers.

Les sommes disponibles pour ce projet sont de 353 000 $ pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 353 000 $ pour la période du 1er avril 2022 au 30 mars 2023. Ces sommes, non récurrentes, sont réparties selon le nombre de salariées et de salariés équivalent à temps complet. À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les parties locales devront soumettre un bilan, conjoint ou non, incluant les mesures mises en place ainsi que leurs recommandations, au plus tard à l'échéance de la convention, soit le 31 mars 2023, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

ANNEXE 32 DISPOSITIONS TRANSITOIRES CONCERNANT LE PARAGRAPHE D) DE LA CLAUSE 2-1.01

1) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte au moins quinze (15) heures sans dépasser vingt-deux (22) heures

Malgré le paragraphe D) de la clause 2-1.01 de la présente convention, la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte au moins quinze (15) heures sans dépasser vingt-deux (22) heures et qui était visé par le paragraphe C) de la clause 2-1.01 de la convention collective FISA (S4) à la date précédant l'entrée en vigueur de la présente convention, conserve ces bénéfices jusqu'au 30 juin 2022, étant entendu qu'à compter du 1er juillet 2022, elle ou il bénéficie des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et 5-6.00 de la présente convention.

Toutefois, si cette salariée ou ce salarié est en invalidité au 30 juin 2022 et que cette invalidité se poursuit au-delà de cette date, l'article 5-3.00 de la présente convention ne s'applique qu'à son retour au travail.

2) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte au moins quinze (15) heures sans dépasser vingt-deux (22) heures et dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement

La salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte au moins quinze (15) heures sans dépasser vingt-deux (22) heures et dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement et qui était visé par le paragraphe C) de la clause 2-1.01 de la convention collective FISA (S4) à la date précédant l'entrée en vigueur de la présente convention, conserve ces bénéfices jusqu'au moment de sa mise à pied temporaire. Les articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et 5-6.00 de la présente convention s'appliquent dès sa réintégration sur son poste.

Toutefois, si la salariée ou le salarié est en invalidité à la date de sa mise à pied temporaire et, qu'à la date de sa réintégration au travail, son invalidité se poursuit, l'article 5-3.00 de la présente convention ne s'applique qu'à son retour au travail.