

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente modifiant la durée de la convention

N° certificat : DQ-2019-5698

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3576

<b>EMPLOYEUR</b>  FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC  1001, AVENUE BÉGON, CASE POSTALE 10490 QUÉBEC QC G1V 4C7  Secteur d'activité : Para-public (éducation)  <b>CONSERVER LA CONVENTION COLLECTIVE PRÉCÉDENTE</b>		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2735  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2019-06-18	Nombre de salariés visés : 9	Date début : 2019-06-18
Date dépôt : 2019-07-19		Date d'expiration : 2024-03-31

Remarque :

Inclus : Annexes.

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757  
Téléphone

2019-07-23  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur : (418) 528-0559

## ENTENTE DE PRINCIPE

**ENTRE :** LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC

(Ci-après : l'« Employeur »)

**ET :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 2735

(Ci-après : le « Syndicat »)

---

**ATTENDU QUE** la convention collective liant les deux parties est échuë depuis le 31 mars 2015, date à laquelle on ajoute une période de six (6) mois tel que la convention collective le prévoit ;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent convenir rapidement d'une nouvelle convention collective ;

**ATTENDU QUE** les discussions ont porté uniquement sur la mise à jour de la structure salariale ;

**ATTENDU QUE** les parties ont accepté de négocier pendant la durée de cette nouvelle convention collective d'éventuelles modifications aux autres dispositions de la convention collective ;

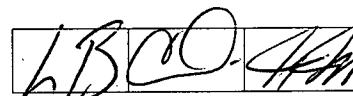
### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Les parties s'entendent pour modifier la clause suivante de la convention collective :

10-4.01

La convention entre en vigueur à compter de la date de signature et se termine le 31 mars 2015 ou à la date convenue entre le CPNCF et le SFCP, à laquelle une période additionnelle de six mois sera ajoutée.

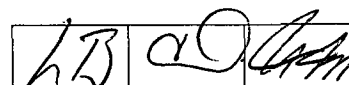


Cet article est remplacé par :

10-4.01

La convention entre en vigueur à compter de la date de signature de l'entente de principe et se termine le 31 mars 2024 ou à la date convenue entre l'Employeur et le SCFP, à laquelle une période additionnelle de six mois sera ajoutée.

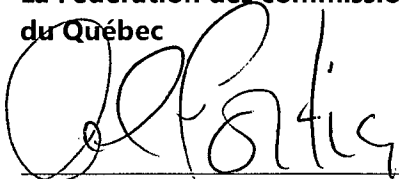
2. Les annexes I et II de la convention collective sont remplacées par les annexes I et II qui sont jointes à la présente entente.
3. La nouvelle structure salariale s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ainsi, L'Employeur verse rétroactivement aux salariées encore à son emploi les sommes qui découlent de cette application.
4. L'Employeur s'engage à verser en trois (3) versements les sommes dues aux employées concernées de la manière suivante :
  - 1<sup>er</sup> versement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 mars 2018;
  - 2<sup>e</sup> versement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019;
  - 3<sup>e</sup> versement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 à la date de signature.
5. Les parties s'engagent à se rencontrer durant la première année de la nouvelle convention collective pour discuter des modifications supplémentaires qui pourraient y être apportées.
6. L'Employeur versera aux membres du Syndicat les mêmes augmentations que celles qui seront octroyées par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public à la suite de la prochaine ronde de négociations.
7. L'entente entre en vigueur le 18 juin 2019.



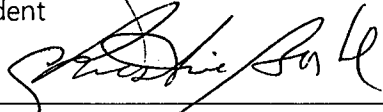
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CINQ EXEMPLAIRES À LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC :

LE 18<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE JUIN 2019

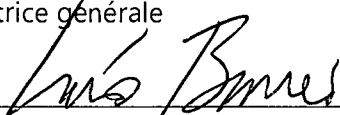
La Fédération des commissions scolaires  
du Québec



Alain Fortier  
Président



Christiane Barbe  
Directrice générale



Louis Bourcier  
Directeur des relations du travail et  
responsable des ressources humaines

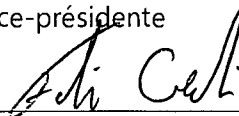
SCFP, SECTION LOCALE 2735



Nathalie Masse  
Vice-présidente



Carole Dubois  
Vice-présidente



Francis Gervais  
Conseiller syndical

## Structure de classification

### Catégorie d'emplois

Personnel de soutien administratif

### Classes d'emplois

#### **Niveau 1 :**

Agent de bureau *ou* Soutien bureau

Secrétaire *ou* Agent de secrétariat *ou* Soutien secrétariat

#### **Niveau 2 :**

Agent de bureau Classe principale *ou* Agent de bureau principale *ou* Agent de gestion *ou* Soutien gestion

Secrétaire de gestion *ou* Secrétaire principale

#### **Niveau 3 :**

Secrétaire administrative *ou* Secrétaire technique *ou* Agent technique *ou* Soutien technique

#### **Niveau 4 :**

Technicien en communication

Technicien en administration

#### **Note :**

- Pour les fins de l'exercice, plusieurs dénominations de classes d'emplois sont suggérées et pourront être discutées en comité.
- À l'exception du niveau 3 qui constitue une nouvelle classe d'emplois propre à la FCSQ, le premier titre suggéré de chaque classe d'emploi réfère à la description d'emploi énoncée au *Plan de classification : personnel de soutien (CPNCF)*.



## ANNEXE 2

Échelle salariale du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 1<sup>er</sup> avril 2020 (semaine de 35 heures)

Niveau	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6	Éch. 7	Éch. 8
<b>1</b>	37 401	38 784	40 149	41 532	42 916	44 281	<b>45 664</b>	
	20,55	21,31	22,06	22,82	23,58	24,33	<b>25,09</b>	
<b>2</b>	41 150	42 533	43 935	45 318	46 719	48 103	<b>49 504</b>	
	22,61	23,37	24,14	24,90	25,67	26,43	<b>27,20</b>	
<b>3</b>	46 628	47 593	48 558	49 522	50 469	51 433	52 398	<b>53 362</b>
	25,62	26,15	26,68	27,21	27,73	28,26	28,79	<b>29,32</b>
<b>4</b>	48 303	49 577	50 851	52 125	53 399	54 673	55 947	<b>57 221</b>
	26,54	27,24	27,94	28,64	29,34	30,04	30,74	<b>31,44</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les taux annuels de salaire ont été arrondis à l'unité près.</li> <li>• Les salaires proposés ne tiennent pas compte des augmentations qui pourraient être consenties par le gouvernement du Québec.</li> </ul>								

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-6806

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3576

<b>EMPLOYEUR</b>  FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC  1001, AVENUE BÉGON, CASE POSTALE 490 SAINTE-FOY QC G1V 4C7  Secteur d'activité : Para-public (éducation)		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2735  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2012-08-28 Date dépôt : 2013-07-08	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2012-08-28 Date d'expiration : 2015-03-31

Remarque :

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2013-08-06  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

91

ENTENTE

ENTRE

LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES DU QUÉBEC

ET

SON PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF  
(SCFP 2735)

28 AOÛT 2012 – 31 MARS 2015

TRAVAIL QC 8 JUL '13

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1-1.00</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS.....</b>	<b>1</b>
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	4
<b>2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....</b>	<b>5</b>
2-1.00	Champ d'application.....	5
2-2.00	Reconnaissance.....	7
2-3.00	Droits acquis.....	7
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES.....</b>	<b>8</b>
3-1.00	Affichage.....	8
3-2.00	Utilisation des locaux.....	8
3-3.00	Documentation.....	8
3-4.00	Régime syndical.....	9
3-5.00	Retenue syndicale.....	10
3-6.00	Représentation syndicale.....	11
<b>4-0.00</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL.....</b>	<b>13</b>
4-1.00	Comité de relations du travail.....	13
<b>5-0.00</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>14</b>
5-1.00	Congés sociaux.....	14
5-2.00	Congés fériés.....	15
5-3.00	Congé sans traitement.....	16
5-4.00	Régimes d'assurances.....	17
5-5.00	Droits parentaux.....	19
5-6.00	Congé sabbatique à traitement différé.....	41
5-7.00	Vacances.....	42
5-8.00	Responsabilité civile.....	44
5-9.00	Formation et perfectionnement.....	45
5-10.00	Accidents du travail.....	46
<b>6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>48</b>
6-1.00	Règles de classement.....	48
6-2.00	Détermination de l'échelon à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.....	49
6-3.00	Traitement.....	53
6-4.00	Versement de la paie.....	54

<b>7-0.00</b>	<b>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>55</b>
7-1.00	Mouvements de personnel.....	55
7-2.00	Sécurité d'emploi.....	57
7-3.00	Contrat à forfait.....	59
<b>8-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>60</b>
8-1.00	Ancienneté.....	60
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	61
8-3.00	Heures supplémentaires.....	62
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	64
<b>9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>	<b>67</b>
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	67
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	68
<b>10-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>	<b>70</b>
10-1.00	Annexes.....	70
10-2.00	Représailles et discrimination.....	70
10-3.00	Impression de la convention.....	70
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention.....	70
	<b>SIGNATURES.....</b>	<b>71</b>
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>73</b>
I	Classes d'emplois.....	75
II	Échelles de traitement.....	76
III	Harcèlement sexuel.....	81
IV	Classe protégée.....	82
V	Programme de santé.....	83
VI	Retraite progressive.....	84
	Régime de mise à la retraite de façon progressive.....	86

## CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

### 1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

### 1-2.00 DÉFINITIONS

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

#### 1-2.01 Ancienneté

L'ancienneté correspond aux périodes d'emploi de toute personne salariée pour le compte de la Fédération et s'exprime en années, en mois et en jours.

#### 1-2.02 Année financière

Période s'étendant du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

#### 1-2.03 Classe d'emplois

L'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe I de la présente convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à l'article 6-1.00.

#### 1-2.04 Conjointé ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

ou

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

ou

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

Sous réserve que le divorce, la nullité ou la dissolution du mariage ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

**1-2.05 Fédération**

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

**1-2.06 Grief**

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

**1-2.07 Mésentente**

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

**1-2.08 Mutation**

Mouvement d'une personne salariée 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 classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

**1-2.09 Période d'essai**

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de 120 jours<sup>(1)</sup> effectivement travaillés dans un poste régulier. La personne salariée régulière qui accède à un poste régulier voit ses mois de travail comptés pour le calcul de ses années de service.

**1-2.10 Personne salariée**

Les expressions « personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la présente convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

**1-2.11 Personne salariée à l'essai**

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.09 pour devenir une personne salariée régulière.

**1-2.12 Personne salariée régulière**

Personne salariée régulière ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.09.

<sup>(1)</sup> Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011

### 1-2.13 Personne salariée temporaire

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre mois, à moins d'une entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut de personne salariée régulière.

Nonobstant ce qui précède, la Fédération peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

De même, la Fédération peut embaucher une ou deux personnes salariées temporaires pour une période supérieure à celle prévue au premier alinéa pour réaliser un projet ou des activités particulières ou pour œuvrer dans un secteur d'activité dont le financement n'est pas assuré par la cotisation des commissions scolaires. Dans un tel cas, le syndicat et la Fédération se rencontrent annuellement pour analyser la situation de cette ou de ces personnes salariées et évaluer la possibilité de leur accorder le statut de personne salariée régulière.

Une personne salariée temporaire est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou aboli. Conformément à la clause 2-1.01 c), son nom est inscrit sur la liste de rappel.

### 1-2.14 Plan de classification

Le plan de classification pour les catégories des emplois de soutien de la Fédération des commissions scolaires du Québec, ou toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la présente convention.

### 1-2.15 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la Fédération lui assigne selon sa classification prévue au plan de classification, étant précisé que chaque personne salariée détient un poste.

### 1-2.16 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail.

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

**1-2.17 Promotion**

Mouvement d'une personne salariée 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 quitte ou, s'il s'agit de classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

**1-2.18 Rétrogradation**

Mouvement d'une personne salariée 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 quitte ou, s'il s'agit de classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

**1-2.19 Syndicat**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2735.

**1-2.20 Traitement**

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00 à 6-4.00.

**1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

La Fédération et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La Fédération et le syndicat ou leurs représentants respectifs conviennent expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la charte mentionnée au paragraphe précédent.

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Les parties reconnaissent que le harcèlement peut constituer une forme de discrimination dans la mesure où un droit reconnu par la convention à la personne salariée ainsi harcelée est compromis.

## CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

### 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

#### 2-1.01

La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

#### A) Pour la personne salariée à l'essai

La personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin. Dans ces cas, la Fédération donne à cette personne salariée un avis d'une durée égale à celle d'une période de paie.

#### B) Pour la personne salariée temporaire

La personne salariée temporaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement, au versement de la rémunération, aux règles de classement, aux heures de travail, aux heures supplémentaires, à la retenue syndicale, à la liste de rappel, à l'ancienneté et aux jours chômés et payés à la condition qu'elle ait reçu une prestation ou que son traitement ait été maintenu, et ce, dix jours avant l'occurrence du jour chômé et payé.

La personne salariée temporaire ou remplaçante a également droit à une majoration de 9 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages et bénéfices sociaux, y compris le régime de retraite et les régimes d'assurances. La majoration de 9 % est répartie sur l'ensemble des versements du traitement de la personne salariée. Elle a également droit à un montant de 6 % du traitement reçu aux fins de vacances à la terminaison de son engagement.

La personne salariée temporaire engagée pour plus de six mois a droit, au lieu des montants prévus au paragraphe précédent, aux congés sociaux, aux vacances et aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, et aux prestations d'accidents du travail. Cependant, l'assurance-salaire est limitée à 24 mois.

#### C) Liste de rappel

a) La liste de rappel est constituée des noms des personnes salariées apparaissant en annexe, s'il y a lieu, et de toutes les autres personnes salariées embauchées après la date de signature de la convention collective selon les dispositions prévues à la clause 1-2.13; pour y être inscrites, elles doivent répondre aux conditions suivantes :

- avoir travaillé 720 heures au cours d'une période de 18 mois;
- ne pas avoir eu une évaluation négative; avant de faire une évaluation négative, l'employeur devra avoir mentionné à la personne salariée les éléments à corriger et lui donner l'opportunité de s'amender.

Le nom d'une personne est rayé de la liste de rappel en raison d'un des motifs suivants :

- elle a démissionné;
- elle a reçu une évaluation négative; avant de faire une évaluation négative, l'employeur devra avoir mentionné à la personne salariée les éléments à corriger et lui donner l'opportunité de s'amender;
- elle a refusé une offre d'emploi à la Fédération sans motif jugé valable;
- elle n'a pas été rappelée au travail au cours d'une période de 18 mois à la suite de sa mise à pied.

Dans les 60 jours qui suivent la signature de la convention collective, la Fédération fournit une copie de la liste de rappel à toutes les personnes salariées inscrites sur cette liste et remet une copie simultanément au syndicat. Elle y mentionne le nom des personnes salariées ainsi que leur ancienneté.

Dans les dix jours ouvrables de la réception de cette liste, les personnes salariées concernées expriment par écrit leur disponibilité ainsi que les classes d'emplois dans lesquelles elles sont intéressées à travailler.

La Fédération fournit, à la demande du syndicat, une mise à jour de cette liste.

- b) Pour répondre à un besoin temporaire conformément à la clause 1-2.13, la Fédération fait appel en priorité aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, avant toute autre personne de l'extérieur, selon la procédure suivante :
- i) la liste de rappel est appliquée par classe d'emplois; une personne salariée peut être inscrite pour plus d'une classe d'emplois;
  - ii) les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences nécessaires et en relation avec le poste à combler;
  - iii) le rappel se fait par téléphone ou courrier et la personne salariée qui accepte, est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances le permettent; si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

D) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

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

**2-1.02**

Une personne recevant un traitement de la Fédération et à qui ne s'applique pas la présente convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la présente convention.

L'utilisation de services de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la rétrogradation ou l'abolition d'un poste d'une personne salariée régulière.

**2-2.00 RECONNAISSANCE****2-2.01**

La Fédération reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la présente convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

**2-2.02**

Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la signature de la présente convention, entre une personne salariée et la Fédération, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

**2-3.00 DROIT ACQUIS****2-3.01**

Les personnes salariées conservent, pour la durée de la présente convention, le droit acquis de l'utilisation gratuite d'un espace de stationnement.

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3-1.00 AFFICHAGE**

La Fédération reconnaît au syndicat le droit d'afficher tout document signé par un représentant du syndicat aux mêmes endroits où la Fédération affiche ses propres communications aux personnes salariées et le droit d'assurer la distribution de tout document que le syndicat juge d'intérêt pour ses membres sur les lieux de travail. Copie de tel document à être affiché sera remise au préalable au représentant de la Fédération.

### **3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX**

#### **3-2.01**

Sur demande du syndicat, aux fins de réunions qu'il entend convoquer à l'intention de ses membres, la Fédération fournit gratuitement un local disponible et convenable pour la tenue des réunions.

#### **3-2.02**

Le syndicat prend les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

### **3-3.00 DOCUMENTATION**

#### **3-3.01**

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

#### **3-3.02**

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

#### **3-3.03**

La Fédération fournit mensuellement les renseignements suivants :

- le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.02;
- le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;

- le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- les changements d'adresses et de numéros de téléphone portés à sa connaissance.

### 3-3.04

La Fédération transmet simultanément au syndicat copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

### 3-3.05

La Fédération transmet au syndicat, dans les huit jours de leur parution, copie de tout règlement, résolution, directive ou toute communication concernant une de ses personnes salariées.

Le syndicat a tous les droits et privilèges d'un membre de la Fédération relativement à l'accès et à l'obtention des procès-verbaux et des documents officiels de la Fédération.

### 3-3.06

Le syndicat fournit à la Fédération, dans les 15 jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avis de tout changement.

### 3-3.07

La Fédération transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

### 3-3.08

La Fédération donne par écrit à toutes ses personnes salariées les nouvelles échelles de traitement et les taux uniques de traitement ajustés, le cas échéant, par l'application des dispositions prévues à la présente convention, et ce, dans les 60 jours suivant la publication de l'IPC de décembre de la période en cause.

## 3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

### 3-4.01

Les personnes salariées membres du syndicat à la date de la signature de la présente convention, et celles qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

**3-4.02**

La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

**3-4.03**

Le fait d'être refusée, d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la Fédération.

**3-4.04**

Aux fins d'application du présent article, la Fédération remet à la personne salariée, embauchée après la signature de la présente convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. La personne salariée remplit cette formule et la remet au syndicat. Le syndicat fournit cette formule à la Fédération.

**3-5.00 RETENUE SYNDICALE****3-5.01**

- a) Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la signature de la présente convention, la Fédération déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.
- b) Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire se voit déduire sa cotisation au prorata du nombre de jours qu'elle aura effectivement travaillés. On comprend qu'un jour est égal à 1/10 de la cotisation syndicale prévue à l'alinéa précédent.

**3-5.02**

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

**3-5.03**

La Fédération fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, ainsi que de la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune.

**3-5.04**

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la Fédération contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

**3-6.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE****3-6.01**

Le syndicat peut nommer pour toutes les personnes salariées membres du syndicat un maximum de deux représentants syndicaux, employés de la Fédération, dont la fonction consiste à assister une personne salariée, à rédiger le grief et à recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à la clause 9-1.03 a).

Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un laps de temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer le représentant de la Fédération afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03 a).

**3-6.02**

Le syndicat fournit à la Fédération le nom et le champ d'action de chaque délégué et des représentants syndicaux dans les 15 jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

**3-6.03**

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

**3-6.04**

Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la présente convention et dont la formation est acceptée par la Fédération et le syndicat, 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 qui lui est confié par les parties au comité.

**3-6.05**

Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement aux fins de la rencontre entre la Fédération et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la présente convention.

**3-6.06**

Le plaignant et les membres du comité de griefs du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage, et ce, sans perte de traitement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

**3-6.07**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 48 heures avant le début de l'absence, la Fédération libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales. Cette permission ne peut être refusée sans raison majeure.

**3-6.08**

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-6.06 et 3-6.07 conserve son traitement (y compris les primes applicables) et les avantages sociaux, de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

**3-6.09**

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.07, le syndicat rembourse trimestriellement à la Fédération toute somme versée à telle personne salariée, à titre de traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu), et ce, dans les 30 jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

## CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

### 4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

#### 4-1.01

Dans les 30 jours de la demande écrite de la Fédération ou du syndicat, les parties forment un comité paritaire appelé « comité de relations du travail ».

#### 4-1.02

Ce comité est composé d'au plus deux représentants syndicaux et d'au plus deux représentants de la Fédération.

#### 4-1.03

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

#### 4-1.04

Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief entre la Fédération, d'une part, et ses employés et le syndicat, d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée.

## CHAPITRE 5-0.00 AVANTAGES SOCIAUX

### 5-1.00 CONGÉS SOCIAUX

#### 5-1.01

La personne salariée a droit, pour les événements ci-après, aux congés mentionnés. Ces congés sont pris sans perte de traitement, mais sont non cumulatifs et non monnayables.

#### 5-1.02

La personne salariée bénéficie des périodes de congés suivantes :

- a) *lors de son mariage* : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) *lors du mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, son frère, sa sœur* : le jour du mariage;
- c) *lors du mariage de l'enfant de son conjoint, si elle y assiste* : le jour du mariage;
- d) *lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint* : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) *lors du décès de son père, sa mère, son frère ou sa sœur* : un maximum de cinq jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) *lors du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère et petit-fils ou petite-fille* : un maximum de trois jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- g) *lors d'un déménagement* : le jour du déménagement (une fois par année financière).

#### 5-1.03

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes d), e) et f) de la clause 5-1.02, que si elle assiste aux funérailles du défunt. Si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour additionnel. Elle a droit à deux jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de 480 kilomètres.

#### 5-1.04

La personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement et sans diminuer aucune banque de congés durant le temps où elle doit se présenter devant une cour de justice comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas partie. Cependant, telle personne salariée doit remettre à la Fédération l'équivalent en argent de l'indemnité qu'elle reçoit de ses fonctions de jurée ou de témoin, si elle y a droit, exclusion faite des frais de séjour et/ou déplacement.

**5-1.05**

En outre, la Fédération, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement, durant le temps où :

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

**5-2.00 CONGÉS FÉRIÉS****5-2.01**

Les personnes salariées bénéficient de 18 congés chômés et payés au cours de chaque année. Ces congés sont les suivants :

- Vendredi saint;
- lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes
- fête nationale du Québec;
- fête du Canada;
- fête du Travail;
- Action de grâces;
- le premier jour ouvrable suivant le congrès ou l'assemblée générale annuelle de la Fédération;
- dix jours ouvrables couvrant la période des fêtes (Noël et Jour de l'an).

La personne salariée occupant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la semaine régulière de travail.

**5-2.02**

Ces congés sont garantis, de sorte que si l'un de ces congés coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est déplacé, après consultation du syndicat, au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

**5-2.03**

Si, pour une personne salariée donnée, un jour ou des jours chômés ou payés coïncident avec ses vacances, celles-ci sont prolongées d'une durée équivalente.

**5-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT****5-3.01**

Une personne salariée peut, avec l'accord de la Fédération, bénéficier d'un congé sans traitement dont la durée est convenue entre la Fédération et la personne salariée. En cas de refus, la Fédération fournit les raisons par écrit si la personne salariée en fait la demande. Cependant, la personne salariée régulière qui occupe une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour exercer sa charge.

Par ailleurs, la Fédération accorde à une personne salariée qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein pour une période continue d'au plus douze mois lorsque la présence de la personne salariée est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

**5-3.02**

La Fédération peut résilier l'engagement de la personne salariée qui, sans justification, n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

**5-3.03**

La personne salariée en congé sans traitement a droit de participer aux régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, à la condition de payer à l'avance l'entier de la prime exigible.

**5-3.04**

Le congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues entre la Fédération et la personne salariée. Ces modalités sont consignées dans un écrit remis à la personne salariée.

**5-3.05**

À son retour, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ pour son congé sans traitement ou un poste équivalent auquel elle est réaffectée par la Fédération, ou même un autre poste s'il y a entente avec la personne salariée.

**5-3.06**

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

## 5-4.00 RÉGIMES D'ASSURANCES

### 5-4.01

Toute personne salariée régulière participe aux régimes d'assurances en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, et ce, à compter de son entrée en service à la Fédération jusqu'à la date de sa retraite.

### 5-4.02

Les couvertures relatives à l'assurance-maladie et à l'assurance-vie sont décrites dans une police d'assurance collective de la compagnie La Capitale portant le numéro 6000 - FTQ ou dans un autre contrat convenu par les parties.

### 5-4.03

Le régime d'assurance-maladie couvre notamment les médicaments vendus sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, les frais hospitaliers et médicaux et certains soins dentaires.

Le coût des primes d'assurance-maladie est partagé comme suit :

- Fédération 70 %
- Personne salariée 30 %

### 5-4.04

Le coût des primes d'assurance-vie sont partagés comme suit :

- Pour l'assurance-vie de base, correspondant à une indemnité égale à une fois le traitement annuel de la personne salariée, le coût des primes est assumé en totalité par la Fédération.
- Pour l'assurance-vie facultative, correspondant à une indemnité maximale égale à une fois le traitement annuel de la personne salariée, le coût des primes excédant celles pour l'assurance-vie de base est assumé à 70 % par la Fédération et à 30 % par la personne salariée.
- Lorsque la personne salariée opte pour une protection additionnelle, elle assume la totalité du coût de la prime d'assurance.

Le coût des primes d'assurance-vie de la conjointe ou du conjoint et des enfants à charge est partagé comme suit :

- Pour l'assurance-vie de base, le coût des primes est assumé à 70 % par la Fédération et à 30 % par la personne salariée.
- Lorsque la personne salariée opte pour une protection additionnelle, elle assume la totalité du coût des primes d'assurance.

## 5-4.05

Le coût des primes d'assurance-salaire est assumé en totalité par la Fédération.

Les couvertures relatives à l'assurance-salaire sont celles prévues à la police d'assurance émise par la compagnie La Capitale, portant le numéro 1422 ou son équivalent. La protection est de 75 % du salaire mensuel de l'employé jusqu'à un maximum de 5 500 \$ par mois, sans preuve d'assurabilité.

## 5-4.06 Congés pour maladie

La Fédération accorde annuellement 20 jours ouvrables de congé avec traitement pour couvrir les maladies de courte durée et le délai de carence qui précède la réception de prestations de l'assurance-salaire dans le cas de maladie de longue durée. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, dans le cas où, au 31 mars de chaque année, le solde des jours non utilisés est de 14 ou plus, la personne salariée se fera monnayer et/ou transférer dans sa banque de vacances une partie de ces jours de congé, selon le tableau qui suit :

**Tableau d'utilisation du solde des jours de congé**

<b>Solde des jours ouvrables de congé avec traitement (maladies de courte durée)</b>	<b>Nombre de jours monnayables ou transférables dans la banque de vacances</b>
17 jours et plus	2 jours monnayés et 2 jours transférés dans la banque de vacances
16 jours ou plus et moins de 17 jours	2 jours monnayés et 1 jour transféré dans la banque de vacances
15 jours ou plus et moins de 16 jours	2 jours monnayés
14 jours ou plus et moins de 15 jours	1 jour monnayé
Moins de 14	0

Aux fins de calcul des jours de congé et de leur utilisation, l'année débute le 1<sup>er</sup> avril et se termine le 31 mars.

Dans le cas exclusif où une personne salariée a déjà eu à subir une maladie de longue durée – plus de 20 jours – comportant des prestations d'assurance-salaire au cours de la période annuelle, elle a droit de puiser à sa banque pour couvrir les journées d'absence pour maladie non rémunérées qui pourraient survenir par la suite, mais au cours de la même période annuelle.

Cette banque de congés pour maladie est constituée de trois jours pour chaque année de service à la Fédération. Elle est établie et effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1982, en tenant compte des années de service antérieures. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 1982, elle s'accumule à raison d'un jour par quatre mois de service. Ces jours sont cumulatifs, mais non monnayables et ne peuvent être utilisés à d'autres fins.

## 5-5.00 DROITS PARENTAUX

### Section I Dispositions générales

#### 5-5.01

La personne salariée a droit aux dispositions des conventions collectives conclues entre les commissions scolaires et le Syndicat canadien de la fonction publique relativement aux congés de maternité, congés spéciaux et autres congés parentaux et aux modifications qui pourraient survenir.

Aux fins du présent article, l'expression « personne salariée » peut être remplacée par les termes « salariée » ou « salarié » lorsqu'ils désignent expressément une personne salariée de sexe féminin ou masculin.

Les indemnités des congés de maternité, de paternité et d'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 et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où la personne salariée 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 personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu aux clauses 5-5.06 et 5-5.07 ou le congé de paternité prévu à la clause 5-5.27 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-5.39.

#### 5-5.02

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.

#### 5-5.03

La Fédération ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, la Fédération ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

**5-5.04**

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de séparation ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

**5-5.05**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

**Section II Congé de maternité****5-5.06**

Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 5-5.09 et 5-5.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-5.09 ou 5-5.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-5.09 ou 5-5.10, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-5.13, 5-5.15 et 5-5.16, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

**5-5.07**

La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

<sup>1</sup> On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

**5-5.08**

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 personne 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 et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

**5-5.09****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 familiale.

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 la Fédération, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Toutefois, la salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a droit à une suspension du congé de maternité.

**5-5.10****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.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel 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 de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette suspension.

**5-5.11**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-5.09 ou 5-5.10, la Fédération verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui restent à couvrir en vertu des clauses 5-5.13, 5-5.15 ou 5-5.16, selon le cas, sous réserve de la clause 5-5.01.

**5-5.12****Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la Fédération au moins deux 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 à la Fédération d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

**Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale****5-5.13**

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>2</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %<sup>3</sup> de son traitement hebdomadaire de base et 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.

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 la Fédération, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

<sup>2</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait 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, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la Fédération et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. 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.

#### 5-5.14

La Fédération ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle 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, la Fédération effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre à la Fédération qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Fédération ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance-emploi**

#### 5-5.15

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>4</sup> et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 %<sup>5</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

<sup>4</sup> La salariée absente accumulé du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>5</sup> 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

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 la Fédération, celle-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 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Fédération et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. 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 prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC 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 RHDCC, l'indemnité prévue par le 1<sup>er</sup> alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Fédération ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

##### **5-5.16**

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-5.13 et 5-5.15.

Toutefois, la salariée occupant un poste dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est supérieur ou égal à 75 % de la durée de la semaine régulière de travail et qui a accumulé 20 semaines de service<sup>6</sup> a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée occupant un poste à temps partiel et qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée occupant un poste à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base:

#### 5-5.17

Dans les cas prévus par les clauses 5-5.13, 5-5.15 et 5-5.16 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la Fédération d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC à la Fédération 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 agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés 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 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-5.13, 5-5.15 et 5-5.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

<sup>6</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 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 que 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 5-5.23 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend 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.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-5.05.

#### 5-5.18

Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- 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 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et, si au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la Fédération de la date du report.

#### 5-5.19

##### **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 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 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 de la Fédération ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-5.18 pendant les six premières semaines et par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 par la suite.

#### 5-5.20

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-5.06. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de la Fédération, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### 5-5.21

La Fédération doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui la Fédération 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 5-5.52.

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

#### 5-5.22

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, 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

#### 5-5.23

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

Lorsque la Fédération reçoit une demande de retrait préventif, elle 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.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de rappel.

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 après coup 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, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail 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, la Fédération verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement des sommes payées en trop se fait après entente avec la salariée. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, la Fédération 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 heures par demi-journée le temps travaillé 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**

#### **5-5.24**

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 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 20<sup>e</sup> 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.

#### 5-5.25

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-5.24, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-5.18, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-5.22 de la section II. La salariée visée à la clause 5-5.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas des dispositions du paragraphe c) de la clause 5-5.24, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre jours mentionnés à l'alinéa précédent.

### Section IV     Autres congés parentaux

#### Congé de paternité – durée maximale de cinq jours ouvrables

#### 5-5.26

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> 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 jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq 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.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la Fédération.

**5-5.27****Congé de paternité – durée maximale de cinq semaines**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des clauses 5-5.28 et 5-5.29, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

**5-5.28****Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la Fédération, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**5-5.29****Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé 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 personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Fédération ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette période.

## 5-5.30

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-5.28 et 5-5.29, la Fédération verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Fédération verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 5-5.27, sous réserve de la clause 5-5.01.

## 5-5.31

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-5.27, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou 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 personne 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 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 la Fédération, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la Fédération 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 qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 ou par RHDCC.

## 5-5.32

La Fédération ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement de base versé par la Fédération où, le cas échéant, par ses employeurs.

### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

#### **5-5.33**

La personne salariée non admissible aux prestations d'assurance parentale 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 5-5.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **5-5.34**

Dans les cas prévus par les clauses 5-5.31 et 5-5.33 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la Fédération d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC à la Fédération au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

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

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de paternité de la personne salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de paternité 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.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-5.05.

#### 5-5.35

Durant le congé de paternité prévu aux clauses 5-5.26 et 5-5.27, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-5.18, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-5.22.

#### 5-5.36

##### **Prolongation du congé de paternité**

La personne salariée qui fait parvenir à la Fédération, avant la date d'expiration de son congé de paternité, 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, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Fédération ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette période.

#### 5-5.37

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-5.52.

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

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

#### 5-5.38

##### **Congé pour adoption – durée maximale de cinq jours ouvrables**

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption 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 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la Fédération.

**5-5.39****Congé pour adoption - durée maximale de cinq semaines**

La personne salariée qui adopte légalement 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 semaines, qui sous réserve des clauses 5-5.40 et 5-5.41, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le 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 la Fédération.

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

**5-5.40****Suspension du congé pour adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la Fédération, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**5-5.41****Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption 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 (L.R.Q. c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé 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 personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Fédération ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette période.

**5-5.42**

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-5.40 et 5-5.41, la Fédération verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Fédération verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 5-5.39, sous réserve de la clause 5-5.01.

**5-5.43****Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant les cinq semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-5.39, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou 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 personne 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 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 la Fédération, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la Fédération 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 qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 ou par RHDC.

**5-5.44**

La Fédération ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Fédération ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### 5-5.45

#### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée 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 un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-5.39, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### 5-5.46

Dans les cas prévus aux clauses 5-5.43 ou 5-5.45 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la Fédération d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC à la Fédération au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé pour adoption.

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

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption de la personne salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé pour adoption 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.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-5.05.

#### 5-5.47

##### **Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

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

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

#### 5-5.48

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-5.38, 5-5.39 et 5-5.47, la personne salariée a droit aux avantages prévus par la clause 5-5.18, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-5.22.

#### 5-5.49

##### **Prolongation du congé pour adoption**

La personne salariée qui fait parvenir à la Fédération, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, 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 personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Fédération ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette période.

#### 5-5.50

##### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Fédération, si possible deux 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 et les dispositions de la clause 5-5.39 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-5.53 et 5-5.54.

#### 5-5.51

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-5.52.

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

#### **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

#### 5-5.52

a) La personne salariée a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :

- 1) un congé sans traitement d'une durée de deux ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-5.06;
- 2) un congé sans traitement d'une durée de deux ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-5.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-5.39. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée occupant un poste à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 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 personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement 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 ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la Fédération au moins trois semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la Fédération quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux ans. La personne salariée et la Fédération peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

- d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet 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 personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Fédération ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-5.53 et 5-5.54 durant cette période.

**5-5.53**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée 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. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel<sup>7</sup>.

**5-5.54**

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

**5-5.55**

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement 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.

**5-5.56**

La personne salariée à qui la Fédération a fait parvenir, quatre semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-5.52, doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, ce préavis est d'au moins 30 jours.

<sup>7</sup> Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à une personne salariée qui travaille 75 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

**5-5.57**

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**Congés pour responsabilités parentales****5-5.58**

Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

**5-6.00      CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****5-6.01**

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée régulière, la Fédération peut accorder un congé sabbatique à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) Ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement.
- b) La Fédération communique sa réponse par écrit au plus tard dans les 30 jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière.
- c) La Fédération et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat).
- d) La Fédération et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à cet effet.
- e) La personne salariée régulière en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à cette fin n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

## 5-6.02

Le 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 :

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime - Contrat</u>			
	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 %

## 5-6.03

La personne salariée régulière doit revenir au travail après son congé sabbatique, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.

## 5-6.04

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée régulière à compter de la date de sa retraite.

## 5-7.00 VACANCES

## 5-7.01

Au cours de chaque année, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année précédente (1<sup>er</sup> avril au 31 mars), à des vacances annuelles payées dont la durée se calcule selon les modalités suivantes.

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée maintient son traitement, constitue du service actif. Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas 242 jours ouvrables par année, ni dans le cas d'un congé sans traitement qui n'excède pas 20 jours ouvrables. Cependant, il ne peut être compté plus de 242 jours de service actif par période d'invalidité, même si telle période s'étend sur plus d'une année.

Période de service	Crédits de vacances
Moins de 1 an	1.917 jour par mois de service
1 an et moins de 17 ans	23 jours
17 ans et 18 ans	24 jours
19 ans et 20 ans	25 jours
21 ans et 22 ans	26 jours
23 ans et 24 ans	27 jours
25 ans et plus	28 jours

Aux fins exclusives de déterminer le nombre de jours de vacances annuelles d'une personne salariée après la première année, il sera tenu compte du nombre d'années d'expérience antérieures reconnues à l'embauche, plus le service depuis.

#### 5-7.02

La personne salariée prend ses vacances annuelles au cours des douze mois qui suivent le 31 mars de l'année de référence (1<sup>er</sup> avril au 31 mars). Les vacances se prennent normalement durant l'été et doivent inclure la période de fermeture.

Cependant, après entente avec son supérieur immédiat, dans la mesure où cela ne nuit pas au bon fonctionnement du service, la personne salariée peut prendre, à l'extérieur de la période précitée, une ou des semaines de vacances qui y sont prévues.

Le choix de la personne salariée est soumis à l'approbation du supérieur immédiat; celui-ci ne peut refuser que pour des raisons majeures.

Durant la période couverte par l'horaire d'été, la personne salariée utilise en priorité sa banque de vacances avant d'avoir recours à un congé compensatoire tel que prévu à l'article 8-3.00.

#### 5-7.03

Une invalidité qui survient avant le début de la période de vacances permet à la personne salariée concernée de reporter sa période de vacances aux dates approuvées par la Fédération. Dans ce cas, la personne salariée doit présenter un certificat médical. La personne salariée qui est hospitalisée pendant ses vacances reçoit un crédit de vacances égal au nombre de jours d'hospitalisation coïncidant avec ses jours de vacances, sous réserve de la production de pièces justificatives.

#### 5-7.04

Advenant la mise à la retraite d'une personne salariée avant la fin de l'année, celle-ci a droit à toutes les vacances annuelles prévues dans son cas à la clause 5-7.01.

**5-7.05**

La personne salariée reçoit par dépôt direct avant son départ pour ses vacances, si elle en fait la demande selon la procédure en vigueur, la rémunération qu'elle recevrait si elle était au travail durant cette période.

**5-7.06**

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

**5-8.00      RESPONSABILITÉ CIVILE****5-8.01**

La Fédération s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée.

**5-8.02**

La Fédération convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que :

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

**5-8.03**

La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la Fédération.

**5-8.04**

Dès que la responsabilité civile de la Fédération est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à la personne salariée, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la Fédération en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de

négligence grossière de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la Fédération ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle après la compensation versée par l'assureur.

## 5-9.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

### 5-9.01

La Fédération et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

### 5-9.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.

### 5-9.03

Les activités de formation s'entendent généralement de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme et qui est liée à la fonction actuelle ou à la promotion à une fonction de classe supérieure dans le plan de carrière de la personne salariée au sein de la Fédération.

Tout cas particulier est étudié par le comité de formation et de perfectionnement, et la décision unanime des membres lie la Fédération.

### 5-9.04

Lorsque la Fédération demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi des cours.

### 5-9.05

Après consultation du comité de relations du travail ou, à la demande du syndicat, d'un comité paritaire de formation et de perfectionnement, la Fédération établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes salariées.

### 5-9.06

Nonobstant ce qui précède, la Fédération permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

**5-9.07**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 1983, la Fédération alloue annuellement à la formation et au perfectionnement une somme de 1 % de la masse salariale projetée pour le groupe concerné, exclusion faite des primes, des montants forfaitaires, des heures supplémentaires ou autres.

**5-9.08**

Les montants non utilisés pour les années antérieures sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante. Toutefois, le montant disponible ne peut être supérieur à la somme des deux dernières années, en incluant le montant de l'année en cours.

**5-9.09**

Malgré la clause 5-9.08, la Fédération et le syndicat peuvent convenir de maintenir un montant supérieur pour assurer la réalisation d'activités spécifiques de perfectionnement ou de formation.

**5-9.10**

La personne salariée qui désire suivre une formation ou un perfectionnement en fait la demande à son supérieur, qui ne peut refuser sans un motif valable.

Dans le cas d'un refus, l'employeur fournit à la personne salariée, par écrit, les motifs du refus avec copie au syndicat. S'il y a lieu, le syndicat convoque un comité de relations de travail pour discuter du problème et tenter de trouver une solution.

**5-10.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL****5-10.01**

Dans le cas d'un accident du travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la personne salariée bénéficiaire demeure couverte par les régimes d'assurances prévus à l'article 5-4.00.

**5-10.02**

La personne accidentée a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par la Fédération. Cependant, en tout temps, la personne salariée a droit au médecin de son choix.

**5-10.03**

Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la CSST ainsi que les frais de transport de la personne accidentée à la suite d'un accident du travail ne sont pas à la charge de la personne salariée.

**5-10.04**

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariés, tels qu'en usage actuellement. La Fédération s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, eu égard à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

**5-10.05**

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée bénéficie de prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et jusqu'à ce que la CSST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la Fédération verse à telle personne salariée son plein traitement. Celle-ci, en retour, remet à la Fédération tout montant reçu de la CSST à titre d'indemnité de traitement, le cas échéant. À cette fin, elle remplit et signe les formules appropriées.

**5-10.06**

Si la CSST décrète une incapacité partielle permanente, la personne salariée a droit, à partir de cette date, à l'assurance-salaire, si cette incapacité partielle empêche la personne salariée de remplir toute fonction relative à son emploi régulier.

## CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

### 6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

#### 6-1.01

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la Fédération confirme à toute personne salariée en poste le classement qu'elle détient à cette date.

#### 6-1.02

Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe I de la convention.

#### 6-1.03

À l'embauche, la personne salariée est classée dans l'une ou l'autre des classes d'emplois de l'annexe I.

#### 6-1.04

Dans tous les cas, l'attribution par la Fédération d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

#### 6-1.05

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

#### 6-1.06

La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Fédération de façon principale et habituelle correspondent à une classe différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Un tel grief ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de 30 jours ouvrables de la date de son dépôt.

#### 6-1.07

L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalant à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, comme la Fédération l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.15.

**6-1.08**

Si l'arbitre n'a pu établir cette concordance avec une classe d'emplois existant dans le plan de classification, la Fédération peut créer une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques qui ont été reconnues de façon principale et habituelle à ce poste.

**6-1.09**

Si l'arbitre a donné droit au grief ou à la suite de la création d'une nouvelle classe et si la Fédération n'a pas rétabli les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant le grief, la personne salariée obtient automatiquement la classe d'emplois correspondant aux fonctions dont elle a démontré l'exercice de façon principale et habituelle. Si ce reclassement constitue pour la personne salariée une promotion, la clause 6-2.15 s'applique à compter de la date de reclassement.

**6-1.10**

Le taux de traitement des classes nouvellement créées est déterminé par une entente entre les parties. S'il n'y a pas entente, l'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans le secteur public et parapublic, pour des emplois comparables.

**6-1.11****Arbitrage**

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé de la façon suivante.

À la suite du dépôt de l'avis d'arbitrage, les parties conviennent d'un arbitre pour entendre le grief. À défaut, d'avoir convenu d'un tel choix dans un délai de 20 jours, le dossier est référé à Me Jean-Guy Ménard, arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du réseau de l'Éducation. Celui-ci détermine un arbitre parmi ceux inscrits sur la liste des arbitres prévue à l'Entente nationale intervenue entre le CPNCF et le SCFP.

**6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE****6-2.01**

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1<sup>er</sup> avril 2012 à toute personne salariée à son emploi, la Fédération l'intègre au 1<sup>er</sup> avril 2012 au même échelon de classement atteint au 31 mars 2012, tel échelon étant le même que lui reconnaissait la Fédération avant l'entrée en vigueur de cette convention.

**6-2.02**

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait dans une autre classe d'emplois dont le taux de traitement maximum est différent, la personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des clauses de promotion, mutation ou rétrogradation ou autres.

**À l'embauche****6-2.03**

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

**6-2.04**

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes.

**6-2.05**

Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.

**6-2.06**

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa 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 sa classe d'emplois.

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Fédération ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à la classe d'emplois de la personne salariée, compte tenu des qualifications requises pour accéder à cette classe d'emplois.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement aux fins de répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois qui lui est attribuée.

**6-2.07**

De même, une personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue obtient deux échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la Fédération et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois attribuée à la personne salariée.

**Avancement d'échelon****6-2.08**

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

**6-2.09**

La personne salariée mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, réputée au service de la Fédération pendant la période de sa mise à pied temporaire.

**6-2.10**

Le premier avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet qui suit d'au moins neuf mois la date effective d'entrée en service.

**6-2.11**

Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de la personne salariée. L'avancement est accordé, à moins que le rendement de la personne salariée soit insatisfaisant.

**6-2.12**

Si l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la Fédération avise la personne salariée et le syndicat, au moins quinze jours avant la date prévue pour cet avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Fédération.

**6-2.13**

L'avancement de deux échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalant à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la Fédération et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

**6-2.14**

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

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

### 6-2.15

#### Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) Elle obtient l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur.

Si telle augmentation a pour effet d'attribuer à la personne salariée promue un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

- b) Elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.
- c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

Son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue.

Telle augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe à laquelle elle est promue.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

### 6-2.16

#### Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

## 6-2.17

**Lors d'une rétrogradation**

- a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- i) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
  - ii) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.
- b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause. Toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximale de deux ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, dans une période de deux ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-3.00 **TRAITEMENT**

## 6-3.01

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois tel que déterminé selon l'article 6-1.00, et selon son échelon tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

## 6-3.02

Les taux et échelles de traitement en vigueur pour les périodes couvertes par la présente convention collective sont ceux prévus à l'Entente nationale convenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

**6-4.00 VERSEMENT DE LA PAIE****6-4.01**

La paie des personnes salariées est versée par dépôt direct à tous les deux jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

### 7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

#### 7-1.01

Lorsqu'un poste devient vacant, la Fédération décide, dans les quinze jours, de combler, d'abolir ou de modifier le poste et elle communique sa décision au syndicat. Ce délai sera cependant de 30 jours pendant la période de vacances estivales.

#### 7-1.02

Lorsque la Fédération décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, elle procède en affichant ce poste pendant cinq jours ouvrables.

#### 7-1.03

L'affichage prévu à 7-1.02 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le nom de la classe d'emplois, les qualifications requises, le nom de la direction, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être remise.

La personne salariée postule selon les modalités définies par la Fédération.

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

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

#### 7-1.04

Le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et pouvant répondre aux qualifications requises et autres exigences.

Pour les postes de la catégorie « technique », si personne ne répond aux qualifications requises, la Fédération considère la candidature des personnes salariées qui ont complété la moitié ou plus de la formation diplôme d'études collégiales, certificat d'études collégiales ou attestation d'études collégiales dans la spécialité appropriée.

Dans ce cas, une expérience pertinente compense à raison de deux années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience.

De plus, la personne salariée devra s'engager à terminer ses études selon les délais convenus avec l'employeur; le défaut de terminer ladite scolarité entraîne l'annulation de la promotion.

**7-1.05**

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions de la clause 7-1.04, la Fédération peut embaucher tout autre candidat de l'extérieur.

**7-1.06**

Par exception aux dispositions de la clause 7-1.04, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif.

**7-1.07**

En tout temps, pendant la période d'essai de 120 jours<sup>(1)</sup> de travail effectif qui suit toute promotion, si la Fédération détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise la personne salariée et le syndicat, et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Fédération. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les 30 jours de sa promotion.

L'application de cette clause, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite promotion.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

**7-1.08**

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

**7-1.09****Affectation temporaire**

Lorsque la Fédération décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance est d'au moins dix jours ouvrables, elle offre le poste aux personnes salariées par ordre d'ancienneté, dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises. Telle offre n'est faite qu'aux personnes salariées pour qui telle affectation constituerait une promotion.

<sup>(1)</sup> Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011

À défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif.

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Fédération peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la Fédération peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une affectation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul simultané de deux postes.

#### 7-1.10

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la Fédération, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

#### 7-1.11

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire à un poste inférieur demandée par la Fédération.

### 7-2.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

#### 7-2.01

Pendant la durée de la convention, aucune personne salariée régulière ne peut être mise à pied, ni subir de baisse de salaire, à la suite ou à l'occasion de changements technologiques ou de transformations ou de modifications à la structure administrative de l'organisme ainsi qu'à la suite de l'attribution d'ouvrage à contrat ou de manque de travail, sauf si la Fédération subit une perte importante de revenus au niveau de sa cotisation par le refus de payer ou par la désaffiliation de commissions scolaires.

La personne salariée ainsi touchée par l'abolition de son poste bénéficie des dispositions prévues à la clause 7-2.03 ou elle peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois. À défaut de déplacer dans sa classe d'emplois, elle peut déplacer dans une classe d'emplois inférieure. Les personnes salariées ainsi déplacées ont droit aux mêmes dispositions du présent paragraphe.

Les personnes salariées touchées, s'il y a lieu, par cette abolition maintiennent les avantages relatifs à leur classification et à leur traitement.

#### 7-2.02

Dans le cas de transformation ou d'abolition d'un poste détenu par une personne salariée régulière, due à des motifs autres que la diminution de revenus, la Fédération convient de rencontrer le comité de relations du travail pour discuter des dispositions à prendre.

Le comité a le pouvoir de recommander la réaffectation de la personne salariée ainsi affectée à un autre emploi en tenant compte du désir de la personne salariée ainsi que de ses aptitudes. Le comité aura, en outre, le pouvoir de recommander toutes mesures jugées nécessaires afin de permettre à la personne salariée de s'adapter à un autre emploi.

À défaut d'entente, la personne salariée ainsi touchée peut déplacer une autre personne salariée possédant moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois ou peut déplacer dans une classe inférieure compatible. Les personnes salariées ainsi déplacées ont droit de déplacer à leur tour.

Les personnes salariées touchées par cette abolition ou transformation maintiennent les avantages relatifs à leur classification et à leur traitement.

#### 7-2.03

La personne salariée régulière qui, à la suite de l'abolition de son poste, n'a pu être réaffectée à un autre poste, quitte la Fédération et reçoit, au moment de son départ, une indemnité de séparation égale, selon la durée du service, à deux mois de traitement par année de service pour les trois premières années et à trois mois de traitement par année de service pour les deux années suivantes. L'indemnité ne peut toutefois être inférieure à l'équivalent de quatre mois de traitement ni supérieure à l'équivalent de douze mois de traitement.

Dans le cas d'une personne salariée qui a complété moins de deux années de service, cette indemnité est égale à un mois de traitement par six mois de service.

#### 7-2.04

L'indemnité de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni les autres bénéfices auxquels la personne salariée aurait droit.

**7-3.00      CONTRAT À FORFAIT****7-3.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives au travail à forfait. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées de la Fédération.

**7-3.02**

Si la Fédération a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, elle doit référer le dossier au comité de relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de 60 jours de l'avis.

**7-3.03**

En application des clauses 7-3.01 et 7-3.02, le comité de relations du travail étudie les motifs pour lesquels la Fédération privilégie l'attribution du travail à forfait.

Le comité de relations du travail recherche, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées. Ces alternatives sont soumises à la Fédération avant que celle-ci ne prenne sa décision.

**7-3.04**

Le comité de relations du travail convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

## CHAPITRE 8-0.00- CONDITIONS DE TRAVAIL

### 8-1.00 ANCIENNETÉ

#### 8-1.01

L'ancienneté correspond à toutes les périodes d'emploi prévues au plan de classification, pour le compte de la Fédération, et s'exprime en années, en mois et en jours.

#### 8-1.02

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail à la suite d'une maladie industrielle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'accident ou de maladie autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas 24 mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la présente convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activité syndicale, sous réserve que si elle pose sa candidature pour un poste vacant pendant son congé et qu'elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre mois;
- g) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un mois ou moins.

#### 8-1.03

La personne salariée conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un mois à moins d'une disposition expresse ou contraire dans la présente convention;
- b) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons de maladie ou d'accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à 24 mois.

#### 8-1.04

La personne salariée perd son ancienneté :

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

b) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

#### 8-1.05

Au plus tard le 31 août de chaque année, la Fédération met à jour la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée le 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.

#### 8-1.06

La Fédération transmet ladite liste à chaque personne salariée.

#### 8-1.07

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

#### 8-1.08

La liste d'ancienneté devient officielle 45 jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant qu'elle ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

#### 8-1.09

Les procédures prévues aux clauses 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

#### 8-1.10

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la Fédération l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.

#### 8-1.11

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

### 8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

#### 8-2.01

La semaine régulière de travail est de 32 heures ½ réparties du lundi au vendredi inclusivement. Aux fins de traitement, la rémunération est de 35 heures.

Cependant, pour la période débutant à compter de la semaine qui précède la fête nationale du Québec et se terminant par celle qui précède la fête du Travail, la semaine régulière de travail est de 30 heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. Pour les personnes salariées à l'essai, régulières et temporaires embauchées pour une période de six mois ou plus, la rémunération est établie durant cette période à 35 heures/semaine.

#### 8-2.02

La journée régulière de travail est de 6 heures ½ réparties comme suit :

de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30.

#### 8-2.03

Malgré les clauses 8-2.01 et 8-2.02, la journée régulière de travail est de sept heures aux fins de l'article 8-3.00.

#### 8-2.04

La personne salariée a droit à quinze minutes de repos sans perte de traitement par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

#### 8-2.05

La Fédération détermine l'aménagement de l'horaire de travail durant la période de l'horaire d'été prévu à la clause 8-2.01.

#### 8-2.06

Sous réserve des dispositions qui précèdent, une personne salariée peut, lors d'une situation personnelle exceptionnelle ou un événement majeur, demander que la répartition des heures de sa journée régulière de travail soit modifiée temporairement. Si la demande est acceptée, la Fédération détermine l'aménagement de l'horaire de travail ainsi que sa durée.

### 8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 8-3.01

Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail définie à la clause 8-2.03 (sept heures) est considéré comme des heures supplémentaires.

#### 8-3.02

La personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en heures supplémentaires pour des raisons personnelles sérieuses. Toutefois, la personne salariée doit aviser assez tôt son

supérieur pour que ce dernier puisse la remplacer par une personne salariée apte à accomplir la tâche assignée.

#### 8-3.03

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire en dehors de ses heures régulières de travail, elle recevra une rémunération minimale de quatre heures à son taux horaire simple ou le taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour la personne salariée.

Dans le cas où les heures supplémentaires effectuées en continuité avec la période de travail de la personne salariée sont d'une durée égale ou supérieure à trois heures, la personne salariée a droit au paiement de son repas par la Fédération.

#### 8-3.04

Dans le remboursement des heures supplémentaires, une personne salariée reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires prévu à la clause 8-3.08, à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la Fédération sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les meilleurs délais, à moins d'entente pour une date ultérieure.

Le maximum annuel de journées ainsi accordées ne peut en aucun cas dépasser quinze jours ouvrables.

À défaut d'entente, la Fédération paie à la personne salariée la compensation due, conformément à la clause 8-3.08, dans les 30 jours de la demande de paiement.

#### 8-3.05

À la fin de l'année financière, la Fédération peut payer à la personne salariée la compensation due en tout ou en partie. La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher une personne salariée de présenter une demande de compensation en argent à un autre moment en cours d'année.

#### 8-3.06

Pendant la période couverte par l'horaire d'été, la personne salariée utilise en priorité sa banque de vacances avant de bénéficier d'un tel congé en compensation des heures supplémentaires effectuées.

#### 8-3.07

Lorsque des périodes inhabituelles et prolongées de travail en heures supplémentaires sont prévues, une entente peut être convenue entre la personne salariée et son supérieur immédiat sur

la compensation à être versée à la personne salariée. À défaut d'entente, les clauses 8-3.01 à 8-3.06 s'appliquent.

### 8-3.08

**Les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :**

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

## 8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

### 8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au syndicat dans les trois jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

### 8-4.02

Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la Fédération, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la Fédération indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

À la suite de la rencontre, la Fédération peut procéder à l'application de la décision dans les cinq jours ouvrables suivants, et l'avis est envoyé à la personne salariée avec copie au syndicat.

Le fait pour le syndicat et/ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la Fédération de procéder au congédiement.

### 8-4.03

Dans le cas où la Fédération décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la

convocation ainsi que le fait qu'elle a droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans le même délai.

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

#### 8-4.04

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux fois par année, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical.

#### 8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à 8-4.02 a eu lieu.

#### 8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention.

#### 8-4.07

En cas d'arbitrage, la Fédération doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.

#### 8-4.08

La Fédération ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze mois, chacune de ces infractions, y compris la première mentionnée au paragraphe précédent, ne peut être invoquée que dans les 24 mois moins un jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de la personne salariée concernée.

#### 8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la Fédération ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre la personne salariée.

**8-4.10**

Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

**8-4.11**

Toute mesure disciplinaire, imposée après 30 jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Fédération en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie, le délai de 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 de griefs, la Fédération ne versera à la personne salariée concernée aucune somme d'argent prévue pour les départs, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la Fédération. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

**8-4.13**

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

## CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

#### 9-1.01

Toute personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

#### 9-1.02

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

#### 9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la Fédération et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

##### a) Première étape

La personne salariée soumet le grief par écrit, à l'autorité désignée par la Fédération ou à la Fédération, si elle n'en a pas désignée, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue.

Les représentants du syndicat et les représentants de la Fédération doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les dix jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit, ni à la personne salariée ni au syndicat.

Afin de participer à une telle rencontre, deux représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

La Fédération donne sa réponse par écrit au syndicat, dans les 20 jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la personne salariée.

##### b) Deuxième étape

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

**9-1.04**

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

**9-1.05**

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

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

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

**9-1.06**

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

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

**9-1.07**

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

**9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE****9-2.01**

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé de la façon suivante.

À la suite du dépôt de l'avis d'arbitrage, les parties conviennent d'un arbitre pour entendre le grief. À défaut, d'avoir convenu d'un tel choix dans un délai de 20 jours, le dossier est référé à M<sup>e</sup> Jean-Guy Ménard, arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du réseau de l'Éducation. Celui-ci détermine un arbitre parmi ceux inscrits sur la liste des arbitres prévue à l'Entente nationale intervenue entre le CPNCF et le SFCP.

**9-2.02**

La Fédération et le syndicat communiquent avec un des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.01 afin qu'il puisse procéder en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

**9-2.03**

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 30 jours qui suivent la date de la fin de l'audition du grief et la communiquer par écrit aux parties dans ce délai.

**9-2.04**

Toute sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

**9-2.05**

Un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.

**9-2.06**

Les auditions se tiennent dans un local de la Fédération fourni sans frais de location.

**9-2.07**

L'arbitre, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ladite personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

**9-2.08**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés par la Fédération.

**9-2.09**

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par la sentence, le paiement d'intérêts au taux légal peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

## **CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

### **10-1.00 ANNEXES**

#### **10-1.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention.

### **10-2.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION**

#### **10-2.01**

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre un représentant de la Fédération ni contre un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

### **10-3.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION**

#### **10-3.01**

Les textes de la convention et du plan de classification sont imprimés aux frais de la Fédération.

### **10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**

#### **10-4.01**

La convention entre en vigueur à compter de la date de signature et se termine le 31 mars 2015 ou à la date convenue entre le CPNCF et le SCFP, à laquelle une période additionnelle de six mois sera ajoutée.


#### **10-4.02**

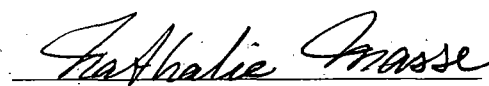
Les dispositions de cette convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

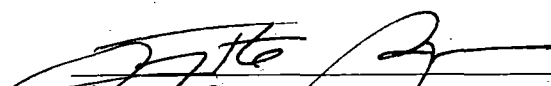
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 28<sup>e</sup> jour du mois de août 2012.

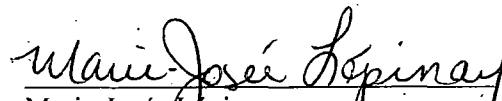
**POUR LA FÉDÉRATION  
DES COMMISSIONS SCOLAIRES  
DU QUÉBEC**

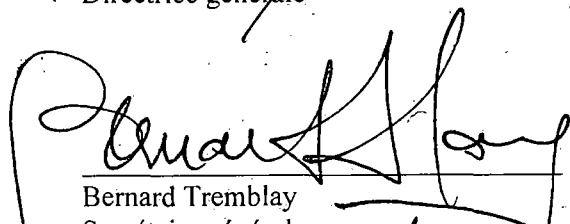
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(Section locale 2735)**

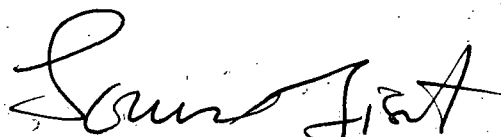
  
\_\_\_\_\_  
Josée Bouchard  
Présidente

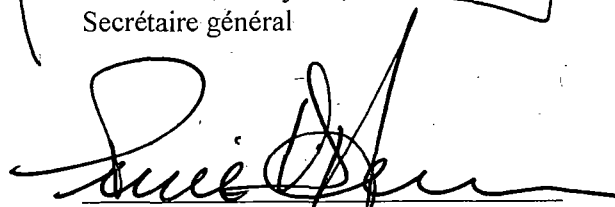
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Masse  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
Paquerette Gagnon  
Directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Josée Lépinay  
Vice-présidente

  
\_\_\_\_\_  
Bernard Tremblay  
Secrétaire général

  
\_\_\_\_\_  
Louise Fiset  
Porte-parole

  
\_\_\_\_\_  
Pierre D'Amours  
Directeur des ressources humaines

ANNEXES

X

**ANNEXE I****CLASSES D'EMPLOIS**

**Agente ou agent de bureau - Classe I**

**Agente ou agent de bureau - Classe II**

**Agente ou agent de bureau - Classe principale**

**Infirmière ou infirmier**

**Secrétaire de gestion**

**Technicienne ou technicien en administration**

**Technicienne ou technicien de travaux pratiques**

**ANNEXE II****ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Les taux et échelles de traitement en vigueur pour les périodes couvertes par la présente convention collective sont ceux prévus à l'Entente nationale conclue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

À titre indicatif, les échelles de traitement des classes d'emplois utilisées à la Fédération sont reproduites ci-après.

**Agente ou agent de bureau, classe I**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$

**Agente ou agent de bureau, classe II**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	16,69 \$	16,79 \$	16,92 \$	17,09 \$	17,39 \$	17,74 \$
2	17,10 \$	17,20 \$	17,33 \$	17,50 \$	17,81 \$	18,17 \$
3	17,48 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
4	17,90 \$	18,01 \$	18,15 \$	18,33 \$	18,65 \$	19,02 \$

**Secrétaire de gestion**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

**Agente ou agent de bureau, classe principale**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
2	20,36 \$	20,51 \$	20,72 \$	21,08 \$	21,50 \$
3	21,01 \$	21,17 \$	21,38 \$	21,75 \$	22,19 \$
4	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
5	22,39 \$	22,56 \$	22,79 \$	23,19 \$	23,65 \$
6	23,00 \$	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

## Technicienne ou technicien en administration

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

## Technicienne ou technicien de travaux pratiques

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

## Infirmière ou infirmier

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	à compter du 2014-04-01
1	21,52 \$	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
2	22,30 \$	22,31 \$	22,48 \$	22,70 \$	23,10 \$	23,56 \$
3	23,14 \$	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
4	23,98 \$	23,99 \$	24,17 \$	24,41 \$	24,84 \$	25,34 \$
5	24,88 \$	24,89 \$	25,08 \$	25,33 \$	25,77 \$	26,29 \$
6	25,77 \$	25,79 \$	25,98 \$	26,24 \$	26,70 \$	27,23 \$
7	26,73 \$	26,75 \$	26,95 \$	27,22 \$	27,70 \$	28,25 \$
8	27,72 \$	27,74 \$	27,95 \$	28,23 \$	28,72 \$	29,29 \$
9	28,74 \$	28,76 \$	28,98 \$	29,27 \$	29,78 \$	30,38 \$
10	29,81 \$	29,83 \$	30,05 \$	30,35 \$	30,88 \$	31,50 \$
11	30,91 \$	30,93 \$	31,16 \$	31,47 \$	32,02 \$	32,66 \$
12	32,05 \$	32,07 \$	32,31 \$	32,63 \$	33,20 \$	33,86 \$

**ANNEXE III****LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination basée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles:

La Fédération convient de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute forme de harcèlement sexuel.

La personne salariée qui est victime de tel harcèlement et qui se sent lésée dans l'application des droits et des avantages que lui confère la présente convention peut soumettre sa plainte à l'autorité compétente. À défaut de réponse satisfaisante dans les cinq jours, elle peut référer son cas au comité de relations du travail.

ANNEXE IV

PERSONNE SALARIÉE  
DONT LA CLASSE D'EMPLOIS EST PROTÉGÉE

Classe protégée\*

██████████  
Opérateur de duplicateur offset  
Classe principale

Technicien de travaux pratiques

---

(\*) Telle protection de classe d'emplois vaut tant et aussi longtemps que la personne salariée concernée accomplit les mêmes fonctions que celles prévues ci-haut.

## ANNEXE V

## PROGRAMME DE SANTÉ

La Fédération maintient un programme de santé défini comme suit :

« La Fédération rembourse à chacun de ses employés réguliers<sup>1</sup>, les dépenses effectuées par ceux-ci en matière de santé jusqu'à concurrence de 317,03 \$<sup>2</sup> par année, selon les modalités suivantes.

Les dépenses suivantes sont reconnues aux fins du présent programme :

- tous soins de santé non couverts ou partiellement couverts par le régime d'assurance;
- la part des soins de santé non remboursée par le régime d'assurance (franchise);
- les frais d'inscription à des cours pouvant produire un effet bénéfique sur l'état de santé des personnes (ex. : natation, ski, spinning, step, méditation, yoga, tai-chi, etc.);
- les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique ou relatifs à un entraîneur privé;
- les soins dentaires;
- les lunettes ou lentilles cornéennes;
- toute autre dépense acceptée conjointement par la Fédération et le syndicat.

Les dépenses pour les soins de santé des enfants des employés sont aussi admissibles.

Le résidu d'une année peut être transféré l'année suivante mais le total de la somme réservée ne peut excéder l'équivalent des sommes allouées par le programme pour deux années.

Les pièces justificatives doivent accompagner les demandes de remboursement. »

<sup>1</sup> Au prorata des heures régulières rémunérées.

<sup>2</sup> Cette somme sera indexée annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation.

## ANNEXE VI

## RETRAITE PROGRESSIVE

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période d'une année à cinq années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant 40 % du nombre d'heures régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 2) Seule la personne salariée régulière à temps plein ou la personne salariée régulière à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est supérieure à 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 personne salariée doit, au préalable, s'assurer auprès de la CARRA qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.  
  
La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Fédération.
- 5) A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la Fédération au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Fédération.  
  
B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.  
  
C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la Fédération une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle 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 la Fédération qui tient compte des besoins du service.

- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la Fédération verse sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée, aux fins des mouvements de personnel prévus à la convention, sur la base du temps travaillé avant le début du régime.
- 11) La Fédération et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
- 12) 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 personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle 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 ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la Fédération doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime.
- 14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régie par les dispositions de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires déterminées à l'entente sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emploi.
- 15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la convention collective, s'il y a lieu.
- 16) À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE**

**ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE**

**LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC  
appelée ci-après la Fédération**

ET

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Appelé(e) ci-après la personne salariée

**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 clauses 3) et 4) ci-après mentionnées.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées par la personne salariée est égal à \_\_\_\_\_ % de la durée de la semaine régulière de travail ou représentée, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant \_\_\_\_\_ % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ pour chaque année financière de l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la Fédération et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée 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 personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

4) Nullité ou fin de l'entente

- A. Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3), 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 de la Fédération.
- C. L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
- 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de

\_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
 Pour la Fédération  
 des commissions scolaires  
 du Québec

\_\_\_\_\_  
 Signature de la personne salariée.

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la Fédération.