

ENTENTE
CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX (PERSONNEL DE SOUTIEN)
INTERVENUE ENTRE
LA COMMISSION SCOLAIRE DES CHIC-CHOCS
ET
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ÉDUCATION DE L'EST DU QUÉBEC

Les parties conviennent de reconduire, à compter du 1^{er} juillet 2011, les arrangements locaux déjà existants jusqu'au 31 mars 2015 soient :

- 3-6.00
- 4-3.00
- 5-1.00
- 5-2.00
- 5-6.00
- 5-7.00
- 6-7.00
- Annexe IV

que l'on retrouve en annexe aux présentes.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gaspé, le 29 juin 2011.



Jean Letarte, directeur général
Commission scolaire des Chic-Chocs



Richard Belanger, conseiller syndical
STEEQ-CSQ

ENTENTE

CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX (PERSONNEL DE SOUTIEN)

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUILLET 2011

3-6.00 RETENUE SYNDICALE (ARRANGEMENT LOCAL)

3-6.01 Aux fins d'application des présentes, « traitement » signifie la rémunération totale en monnaie courante à verser en vertu de la convention collective tel que défini B la clause 1-2.40 à l'exception du remboursement des frais de déplacement.

3-6.02 La commission déduit du traitement qu'elle verse à chaque salariée ou salarié, toute cotisation régulière de base, toute augmentation de la cotisation régulière, toute cotisation syndicale spéciale obligatoire fixée par le syndicat.

3-6.03 A) Avant le 1^{er} juillet de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du montant (ou taux) fixé comme cotisation syndicale régulière pour toutes catégories de membres selon les règlements du syndicat. A défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.

B) Trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise par écrit la commission du nouveau montant (ou taux) fixé comme cotisation syndicale régulière par les règlements du syndicat.

C) Trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise par écrit la commission du montant (ou taux) fixé comme cotisation syndicale spéciale obligatoire conformément aux règlements du syndicat.

3-6.04 Lorsque la commission a reçu les avis prévus à la clause 3-6.03 A), B) et C), elle déduit également de chacun des versements du traitement de la salariée ou du salarié :

- la cotisation syndicale régulière;
- la cotisation syndicale spéciale.

- 3-6.05 Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent percepteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.
- 3-6.06 Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant les renseignements suivants :
- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
 - b) la somme globale perçue et le taux de cotisation;
 - c) le nombre de cotisantes ou de cotisants;
 - d) la liste des salariées et salariés cotisés en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux :
 - le nom et le prénom;
 - le numéro d'assurance sociale;
 - le traitement cotisable de la période visée;
 - le montant de la cotisation retenue.
- 3-6.07 Dans le cas où le syndicat a nommé un agent percepteur, la commission fait parvenir au syndicat une copie du bordereau d'appui en même temps qu'elle fait l'expédition audit agent percepteur.
- 3-6.08 A) La commission fait parvenir à l'agent percepteur du syndicat, avant le 28 février, une liste couvrant la période de l'année fiscale précédente, liste devant contenir les renseignements suivants :
- nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
 - son numéro d'assurance sociale;
 - son statut d'employée ou d'employé;
 - son traitement effectivement gagné;
 - le montant déduit à titre de cotisation régulière;
 - le montant déduit à titre de cotisation spéciale;
 - le nombre de jours de sa caisse de congés de maladie monnayables ainsi que le taux applicable.
- B) Si des améliorations sont apportées au logiciel en usage à la commission scolaire qui traite des données sur le système de la rémunération des salariées et salariés, alors la commission fournit les renseignements suivants, en plus de ceux qui sont déjà prévus au paragraphe A) :
- 1) Le montant déduit à titre de cotisation régulière à l'exclusion de la cotisation sur les revenus des jours monnayables de sa caisse de congés de maladie.

- 2) Le traitement effectivement gagné à l'exclusion des revenus des jours monnayables de sa caisse de congés de maladie.
- 3) le revenu provenant de sa caisse de congés de maladie.
- 4) la cotisation retenue sur le revenu provenant de la monnayabilité de sa caisse de congés de maladie.
- 5) le revenu total effectivement gagné (items 2 et 3).

3-6.09 Pour chaque cotisante ou cotisant, la commission indique à chaque année sur les feuillets T-4 ou TP-4 (fins d'impôt) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

3-6.10 Pour la salariée ou le salarié qui entre en service après le début de l'année scolaire, la commission déduit également à chacun des versements du traitement qui restent à échoir, le montant fixé par les règlements du syndicat comme cotisation syndicale.

3-6.11 Pour la salariée ou le salarié qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année scolaire, la commission déduit de son dernier versement du traitement, le solde du montant fixé par les règlements du syndicat comme cotisation syndicale.

4-3.00 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT (ARRANGEMENT LOCAL)

4-3.01 Chaque année, en septembre, les membres du personnel de soutien affectés à l'école se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement. Celle-ci ou celui-ci peut être une salariée ou un salarié du service de garde.

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

4-3.02 A tous les ans, les membres du personnel de soutien affectés à un centre d'éducation des adultes ou à un centre de formation professionnelle se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement.

4-3.03 L'assemblée doit se tenir pendant un jour ouvrable et à une heure où le plus grand nombre de membres du personnel de soutien est au travail.

4-3.04 Les représentantes ou représentants élus conformément au présent article peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement pour assister aux rencontres du conseil d'établissement.

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX (ARRANGEMENT LOCAL)

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

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage ou union civile de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- D) le décès de ses père, mère, frère, soeur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement ; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur

laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. La commission et le syndicat conviennent que « toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail » soit :

- 1) Le décès de son oncle, sa tante, son neveu ou sa nièce, autrement que par alliance : une demi-journée si elle ou il assiste aux funérailles. La salariée ou le salarié a droit à une demi-journée additionnelle si les funérailles ont lieu à plus de cent (100) kilomètres de son domicile ou à une journée additionnelle si les funérailles ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de son domicile.

5-1.01 G) (suite)

- 2) Maladie grave ou accident de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant attestée par le billet médical prévu à l'annexe IV qui indique que la présence de la salariée ou du salarié était requise¹.
- 3) Impossibilité de se rendre à son travail à cause de l'état des routes. Le supérieur immédiat se réserve le droit de demander une preuve démontrant cette impossibilité.
- 4) Toute autre raison jugée valable par la commission.

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

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

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

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

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

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

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

¹ Billet médical requis par cette clause B l'annexe IV. La consultation d'une spécialiste ou d'un spécialiste correspond B la notion de gravité ici indiquée.

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

5-1.04 La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de jurée ou juré ou de témoin.

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

- A) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- B) sur l'ordre de la Direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

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

5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant la fermeture d'immeubles reliée aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

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

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

Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant à la date de la signature de la présente entente en autant qu'elle se conforme à la présente clause.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (ARRANGEMENT LOCAL)

5-2.01 La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de seize (16) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

Jour de l'an	Fête du Travail
Lendemain du jour de l'An	Fête de l'Action de grâces
Vendredi saint	Veille de Noël
Lundi de Pâques	Jour de Noël
Journée des Patriotes	Lendemain de Noël
Fête nationale	Veille du jour de l'An
Fête du Canada	Plus 3 jours additionnels dont 1 mobile

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

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

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

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

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

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

5-6.00 VACANCES (ARRANGEMENT LOCAL)

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

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

5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière ni dans le cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

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

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

Pour une nouvelle salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet

de service actif, à la condition qu'elle ou il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

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

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

A) Après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat au cours de laquelle la salariée ou le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation ; la salariée ou le salarié qui adroit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

B) Les salariées ou salariés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles ou ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

C) Dans tous les cas, le choix de vacances des salariées ou salariés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause ; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de la salariée ou du salarié est refusé elle ou il doit procéder à un nouveau choix. La décision de la commission lui est alors communiquée dans les dix (10) jours.

D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école ou centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.

E) La salariée ou le salarié peut utiliser son résidu de caisse de congés-maladie monnayables pour prolonger ses vacances. Cette option s'exerce en même temps que ce qui est prévu au paragraphe B), ci-haut, et ces jours sont soumis au même processus que les autres jours de vacances.

La même disposition que celle prévue au paragraphe précédent s'applique à la salariée ou au salarié qui a à son crédit un résidu de caisse de congés-maladie monnayables des années antérieures jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

F) La salariée ou le salarié mis à pied temporairement en vertu de l'article 7-2.00, reçoit normalement avec le dernier versement de salaire, avant son départ, sa paie de vacances qui lui est due. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir de prendre cinq (5) jours de vacances entre le 1^{er} septembre et le 30 juin de l'année scolaire s'il y a entente avec la commission sur le moment de la prise de ces vacances.

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

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

5-6.08 La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances.

5-6.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une

indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.

5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :

- 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 22 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 23 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 24 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 25 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5-6.11

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

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

5-6.12 Toutefois, toutes les salariées ou tous les salariés à l'emploi de la commission au 16 décembre 2005 et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les bénéfices de ce régime pour la durée de la convention.

5-6.13 La salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances.

5-6.14 Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT (ARRANGEMENT LOCAL)

5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.

5-7.02 Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivants :

- A) le perfectionnement organisationnel comprend les activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habiletés ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
- B) le perfectionnement fonctionnel comprend les activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habiletés ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans

l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou il pourrait être appelé à accomplir à la commission;

- C) le perfectionnement personnel comprend les cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.

5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des salariées ou salariés.

5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement ; ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants de la commission et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

5-7.05 La commission élabore sa politique et ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement ; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des salariées ou salariés, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.

5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

- A) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
- B) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
- C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariées ou salariés ou exigées par la commission;
- D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.

5-7.07 Lorsque la commission demande à une salariée ou à un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou

toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08 Lorsque, suite à une demande d'une salariée ou d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09 La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

Le temps supplémentaire occasionné par le perfectionnement est repris sous forme de congé ou monnayé à taux simple.

5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariées ou salariés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes :

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à soixante dollars (60 \$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu au paragraphe précédent est majoré de cinquante (50 %) pour cent dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des régions

scolaires #01 (Bas St-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue) ou #09 (Côte-Nord).

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

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

5-7.12 Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.00 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

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

5-7.14 MISE À JOUR (ARRANGEMENT LOCAL)

- A) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les salariées et salariés réguliers permanents lors de leur formation initiale.
- B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).
- C) La commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement.

¹ ou, s'il y a lieu, selon le mode de participation en vigueur au comité de perfectionnement.

5-7.15

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

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

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

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

5-7.16

La commission dispose des montants prévus à la clause 5-7.11. Toutefois, ces montants sont utilisés selon les modalités suivantes :

- 20 % pour du perfectionnement à temps partiel dans le but d'obtenir un certificat ou autre diplôme;
- 40 % pour des projets de perfectionnement personnel;
- 40 % pour du perfectionnement organisationnel ou fonctionnel.

Le comité peut modifier cette répartition en cours d'année dépendant des besoins des salariées et salariés.

6-7.00

FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT (ARRANGEMENT LOCAL)

6-7.01

La salariée ou le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus

avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.

- 6-7.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-7.03 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.
- 6-7.04 Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.
- 6-7.05 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommage au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-7.07 Sous réserve des dispositions de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, suite à la perte ou à la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, sur demande écrite adressée à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze(12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat ; la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.
- 6-7.08 La commission ne peut contraindre une salariée ou un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-7.09

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, à la demande de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. La même politique s'applique pour les déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire de la commission.

Toutefois, lorsque des activités sont financées en majorité ou en totalité par le comité de perfectionnement, le temps de déplacement doit être considéré comme du temps de travail rémunéré à taux simple.

ANNEXE IV

**FORMULAIRE À ÊTRE REMPLI PAR UNE OU UN MÉDECIN
POUR JUSTIFIER L'ABSENCE PRÉVUE À LA CLAUSE 5-1.01 G) 2)**

_____ a été sous mes soins pour :
(nom de l'enfant, de la conjointe ou du conjoint)

cocher une des cases à droite s'il vous plaît

- maladie grave
- accident
- consultation d'une ou d'un spécialiste

La présence de _____
(nom de la salariée ou du salarié)

était requise : oui _____

non (date et heure)

_____ _____
Nom de la ou du médecin Date
(Lettres moulées)

_____ _____
Signature Numéro de pratique