Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

REGISTRE DES REGROUPEMENTS

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration (An / Mois / Jour)
00563-7	Gouvernement du Québec (Commissions formation prof.)	82 / 12 / 31

Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés
Q-10515-02	Comm. formation prof. main-d'oeuvre rég. Québec		7

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu

Analyse des conventions collectives

Code de transaction	Numéro de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 00563-7

99470-01

Nom de la partie patronale	Date d'expiration
COMMISSION FORMATION PROF MAIN D'OEUVRE REG QUEBEC	82-12-31
Adresse: 1010 BORNE	No. C.C. maîtresse
Adresse: QUEBEC Code postal: G1N 1G9	Numéro d'accréditation: Q-10515-02
Nom de la partie syndicale	**Code d'activité**
SYND CAN FONCTION PUBLIQUE #2548	8043
	Convention

780(029)

Au Commissaire général du travail

CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

PAR MESSAGER

'82 SEP 16 14 20

ENTRE La Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec

(employeur)

1010, rue Borne, QUEBEC, G1N 1L9

(adresse)

ET Le Syndicat représentant les salariés du personnel non enseignant de la Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec (F.T.Q.)

(association accréditée)

Numéro de l'accréditation ~~Q 22405-02~~ 10515-02

L'employeur et l'association accréditée conviennent que la convention collective de travail et annexes signés à Québec le 30 juin 1982 entre le gouvernement du Québec, les commissions de formation professionnelle et les syndicats représentant les salariés du personnel non enseignant des dites commissions, constituent la convention régissant les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation accordée à l'association accréditée le 8 octobre 1981.

Le nombre de salariés régis par cette convention est de 7

Les parties ont signé le présent document le 9 juillet 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

Valois Malenfant

Valois Malenfant

POUR L'ASSOCIATION

Lorraine Séguin

Lorraine Séguin

Gilles Quinn

Germaine D'Amour-Dupont

Germaine D'Amour-Dupont

TEMOIN pour le Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

Fernand Lepage C.R.I.

Cinq (5) exemplaires ou copies conformes de ce document doivent être adressés comme suit:

Le Commissaire général du travail
Ministère du Traval, de la Main-d'oeuvre et
de la Sécurité du revenu

425, rue St-Amable
QUEBEC G1R 4Z1

Edifice Gagné
255, boul. Crémazie est
MONTREAL H2M 1L5

99470-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1982

entre

le Gouvernement du Québec
et les Commissions de formation
professionnelle

d'une part

et le syndicat représentant
les salariés du personnel
non enseignant des dites
Commissions

d'autre part

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1982

NÉGOCIÉE ET AGRÉÉE
À L'ÉCHELLE PROVINCIALE
EN VERTU DE LA LOI SUR LA FORMATION
ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES
DE LA MAIN-D'OEUVRE
(CHAPÎTRE F5 L.R. 1977)

'82 SEP 16 10 22

'82 SEP 16 10 24

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1982

entre

LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC
ET LES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

d'une part

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 04 29
M.T.M.S.R.

et

LES SYNDICATS REPRESENTANT LES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS
DESDITES COMMISSIONS

d'autre part

Mauricie/Bois-Francs	section locale 1887
Cantons de l'Est	section locale 2233
Montréal-Sud	section locale 2465
Région de Québec	section locale 2548
Laurentides-Lanaudière	section locale 1888
Saguenay/Lac-St-Jean	section locale 2562
Gaspésie/Bas St-Laurent	section locale 2536
Côte-Nord	section locale 2567
Outaouais	section locale 2428

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	
1	BUT DE LA CONVENTION
2	RECONNAISSANCE
3	JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION
4	DEFINITION DES TERMES
5	REGIME SYNDICAL
6	AFFAIRES SYNDICALES
7	HEURES DE TRAVAIL
8	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
9	JOURS FERIES ET CHOMES
10	VACANCES ANNUELLES
11	CONGES SOCIAUX
12	DROITS PARENTAUX
13	ANCIENNETE
14	SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL
15	MESURES DISCIPLINAIRES
16	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
17	ARBITRAGE
18	CONGE SANS TRAITEMENT
19	DOCUMENTATION
20	TRAVAIL A FORFAIT
21	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES
22	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
23	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT
24	SALARIE HANDICAPE
25	FRAIS ET DEPENSES DE VOYAGE
26	NON-DISCRIMINATION
27	CAISSE D'ECONOMIE OU CAISSE POPULAIRE
28	ARGENT A RECUPERER
29	PUBLICATION
30	PRIMES

TABLE DES MATIERES

ARTICLE

31	VERSEMENT DE LA PAIE
32	CLASSIFICATION, REMUNERATION, RETROACTIVITE, INDEXATION
33	CLASSEMENT EN COURS DE CONVENTION
34	REGIME DE RETRAITE
35	REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
36	ACCIDENT DE TRAVAIL
37	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE
38	DUREE

ANNEXE

A	SALAIRES
B	TABLE DE DEDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES
C	LISTE DES JOURS FERIES
D	FRAIS DE VOYAGE
E	LETTRE PORTANT SUR LA SECURITE D'EMPLOI
F	FRAIS DE DEMENAGEMENT
G	ADHESION SYNDICALE
H	DROITS PARENTAUX (lettre d'entente)
I	RREGOP (lettre d'entente)
J	POURCENTAGE D'ACCROISSEMENT POUR PERIODE DE DOUZE(12) MOIS
K	POURCENTAGE D'ACCROISSEMENT POUR PERIODE DE SIX (6) MOIS
L	CALCUL DE LA MOYENNE DES VARIATIONS MENSUELLES (M.V.M.) SUR 12 MOIS
M	CALCUL DE LA MOYENNE DES VARIATIONS MENSUELLES (M.V.M.) SUR 6 MOIS
N	DISPARITES REGIONALES
O	COMITE SUR L'IMPLANTATION DE GARDERIES (lettre)

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but:

a) d'établir des rapports ordonnés entre les parties;

b) d'établir des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés et l'efficacité de l'organisme;

c) d'établir de bonnes conditions de travail pour les salariés régis par les présentes;

d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

1.02 Dans la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.

Article 2 - Reconnaissance

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat accrédité comme étant le seul représentant des salariés assujettis au certificat d'accréditation émis en vertu du Code du travail.

2.02 Le Syndicat reconnaît à la C.F.P. le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Article 3 - Juridiction et champ d'application

3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le _____ , certificat qui se lit comme suit:

"Tous les professionnels non-enseignants salariés au sens du Code du Travail de la Commission de Formation professionnelle."

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Employeur:

La C.F.P., représentée, aux fins des présentes, par le directeur général ou son délégué autorisé.

4.02 Salarié:

Une personne comprise dans l'unité de négociation.

4.03 Période de probation:

a) Pour sa probation, tout nouveau salarié est soumis à une période d'emploi continu d'un (1) an, période au cours de laquelle ledit salarié n'a pas droit à la procédure des griefs en cas de congédiement ou de mise à pied.

b) Le temps effectivement travaillé par un remplaçant dans une fonction est déduit de la période de probation requise pour accéder au statut de salarié régulier dans ladite fonction.

4.04 Salarié régulier:

Un "salarié régulier" est un salarié qui a terminé sa période de probation prévue à 4.03 ci-dessus; l'employeur peut avoir à son emploi des salariés réguliers à temps complet et des salariés réguliers à temps partiel.

4.05 Salarié à temps complet:

Un "salarié à temps complet" est un salarié qui travaille le nombre d'heures prévu pour sa fonction.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.06 Salarié à temps partiel:

a) Un "salarié à temps partiel" est un salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour sa fonction. Un "salarié à temps partiel" qui fait exceptionnellement le total des heures prévu pour sa fonction conserve quand même son statut de salarié à temps partiel; un salarié à temps partiel est soumis à la période de probation prévue à 4.03, ladite période devant se calculer en fonction du nombre d'heures travaillées.

b) Ce salarié a droit à tous les bénéfices prévus à la présente convention, le tout étant calculé au prorata des heures régulières travaillées (les jours fériés et chômés, les vacances et les congés sociaux payés étant considérés comme des heures travaillées), sous réserve que les lois et règlements relatifs aux assurances collectives et au fonds de pension le permettent.

c) Le statut de "salarié à temps partiel" lui est communiqué par écrit lors de son embauchage ou de son changement de statut.

4.07 Salarié en probation:

a) Un salarié en probation est un salarié qui n'a pas terminé la période de probation prévue à 4.03 ci-devant.

b) Le statut de "salarié en probation" est communiqué par écrit au salarié lors de son embauchage ou de son changement de statut.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.07 c) Le salarié en probation est assujetti aux articles suivants, à savoir:

1:00 But de la convention
2:00 Reconnaissance
3:00 Juridiction et Champ d'application
4:00 Définition des termes
5:00 Régime syndical
6:00 Affaires syndicales
7:00 Heures de travail
8:00 Temps supplémentaire
9:00 Jours fériés et chômés
10:00 Vacances annuelles
11:00 Congés sociaux
12:00 Droits parentaux
14:00 Sécurité et priorité d'emploi, mise à pied et rappel au travail
16:00 Procédure de règlement de griefs
17:00 Arbitrage
21:00 Droit de participation aux affaires publiques
22:00 Santé et Sécurité au travail
25:00 Frais et dépenses de voyage
27:00 Caisse d'économie ou Caisse populaire
28:00 Argent à récupérer
30:00 Primes
31:00 Versement de la paie
32:00 Classification, rémunération, rétroactivité et indexation
33:00 Classement en cours de convention
34:00 Régime de retraite
35:00 Régime d'assurance-vie, maladie et salaire
37:00 Annexes et lettres d'entente
38:00 Durée

Il est entendu qu'un salarié en probation n'a droit de grief que sur les articles mentionnés ci-dessus.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.08 Salarié temporaire

a) Un salarié temporaire est un salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu ou un travail à caractère occasionnel.

b) La durée de l'emploi d'un salarié temporaire ne peut dépasser soixante (60) jours travaillés consécutivement, à moins d'entente écrite entre les parties à l'effet de prolonger ladite période.

c) Le statut de "salarié temporaire" est communiqué par écrit au salarié lors de son embauchage ou de son changement de statut.

d) Le salarié temporaire est assujetti aux mêmes articles que ceux stipulés à 4.07 c) pour le salarié en probation, à l'exception des articles suivants:

6.00	Affaires syndicales
11.00	Congés sociaux
27.00	Caisse d'économie ou caisse populaire
34.00	Régime de retraite
35.00	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.09 Salarié remplaçant:

a) Un salarié remplaçant est un salarié embauché pour remplacer un autre salarié absent pour cause de maladie, accident (incluant les maladies industrielles ou les accidents du travail), congé parentaux et/ou toute autre absence prévue ou non à la présente convention, avec entente préalable que ledit remplaçant sera licencié dès le retour du salarié remplacé ou la perte du statut de salarié de ce dernier.

b) Le statut de salarié remplaçant est communiqué par écrit au salarié lors de son embauchage ou de son changement de statut.

c) Pour les premiers soixante (60) jours, le salarié remplaçant est assujetti aux mêmes articles que ceux stipulés à 4.08 d) pour le salarié temporaire.

d) Après les premiers soixante (60) jours, le salarié remplaçant est assujetti aux dispositions de la présente convention, sous réserve des stipulations prévues en a) ci-dessus quant à son licenciement applicable au salarié remplaçant au moment du retour du salarié remplacé et à l'exception des articles ci-dessous mentionnées, à savoir:

Article	6 :	Affaires syndicales
Article	18 :	Congés sans traitement
Article	23 :	Perfectionnement professionnel
Article	34 :	Régime de retraite

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.09 Salarié remplaçant:

d) De plus, sa participation aux régimes d'assurances-vie, maladie et salaire (article 35) est sous réserve que les lois et règlements relatifs aux dites assurances collectives le permettent.

4.10 Grief:

Le terme "grief" a la signification prévue à l'article 1, paragraphe g) du Code du Travail, à savoir toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

4.11 Fonction:

"Fonction" désigne le titre d'un emploi ainsi que les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié tels que prévus au plan de classification.

Article 5 - Régime syndical

5.01 Sécurité syndicale:

a) Tout salarié, membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

b) Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la présente convention doit, au moment de l'embauche, signer la formule d'adhésion apparaissant à l'annexe "G".

c) Toutefois l'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat ait refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas suivants:

i) Le salarié a été embauché à l'encontre des dispositions de la convention collective.

ii) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre l'association accréditée.

5.02 a) L'Employeur prélève sur le salaire de chaque salarié une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat pour ses membres.

Article 5 - Régime syndical

5.02 a) Dans le cas d'un salarié embauché après la signature des présentes, la Commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

b) L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié visé par 5.02 a) le montant de la cotisation syndicale qui y est prévu. A cet effet, l'employeur doit faire signer à tout salarié qu'il embauche la formule d'autorisation apparaissant à l'annexe "G" de la présente convention.

c) Le droit d'entrée et le montant de la cotisation syndicale est la somme ou le taux qui est indiqué à l'employeur par avis écrit du Syndicat. Tout changement quant au montant de la cotisation syndicale doit être transmis, par écrit, à l'Employeur et tel changement devient effectif au plus tard le 30ième jour suivant la réception par l'employeur.

d) L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où le salarié cesse d'être régi par cette convention.

e) L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat au plus tard le 15ième jour de chaque mois le montant total des cotisations syndicales prélevées au cours du mois précédent.

f) Le total cumulatif de la cotisation syndicale perçue par l'Employeur apparaîtra sur la formule T-4 et sur la formule TP-4 pour fins d'impôts.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 L'employeur reconnaît au président ou au secrétaire ou à un autre membre de l'exécutif du syndicat, le droit de s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'il y a eu entente préalable avec son supérieur immédiat et ce, pour assister un employé de son unité de travail dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors des différentes étapes de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de l'employé est requise.

6.02 Le président ou le secrétaire du syndicat peut être accompagné par un autre membre de l'exécutif pour discuter avec l'employeur de tout sujet relatif à l'interprétation et/ou à l'application de la présente convention et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.03 a) Le Syndicat peut mandater officiellement un (1) délégué par Commission, lequel pourra obtenir un permis d'absence pour participer à des activités syndicales du Syndicat concerné et ce, aux conditions stipulés ci-dessous.

b) La durée totale des absences permises au délégué officiellement mandaté pour participer aux activités syndicales ci-dessus mentionnées ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables au cours d'une même année contractuelle; ces jours ne comprennent pas les autres activités prévues à 6.08 b).

c) La partie patronale assume cinquante pour cent (50%) des salaires, avantages et privilèges desdits délégués pour les absences mentionnées au présent paragraphe. Les autres dépenses sont à la charge de la partie syndicale.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.03 d) La demande de libération qui doit contenir les renseignements pertinents est présentée, par écrit, à l'Employeur, par un officier du Syndicat normalement cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

6.04 Sauf dans les cas de force majeure, le salarié qui est délégué suivant les dispositions de l'article 6 peut s'absenter.

6.05 Sous réserve d'entente préalable avec l'Employeur, normalement au moins trois (3) jours à l'avance, le Syndicat pourra tenir ses assemblées mensuelles régulières sur les lieux de travail, mais en dehors des heures de travail, dans un local déterminé par entente mutuelle, compte tenu des disponibilités.

L'utilisation d'un tel local sera sans frais, à moins qu'elle n'entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

6.06 Sous réserve des disponibilités à l'intérieur de chaque Commission, l'Employeur fournira au Syndicat un local adéquat qui pourra être utilisé par celui-ci pour fins de secrétariat.

6.07 Aucun salarié s'adonnant à des activités syndicales telles que prévues à la présente convention ne doit subir de préjudices pour de telles activités.

6.08 Comité de négociation:

a) Les syndicats concernés peuvent former un comité de négociation composé de la façon suivante:

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.08 a) Deux (2) représentants pour l'ensemble des Commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre du Québec provenant de Commission de formation professionnelle différentes.

b) La partie patronale assume cinquante pour cent (50%) des salaires, avantages et privilèges desdits représentants pour toutes les séances de négociations et/ou de conciliation convenues entre les parties ou convoquées par le conciliateur et autres activités pertinentes à la négociation, dont les modalités seront fixées par entente entre les parties. Les autres dépenses sont à la charge des syndicats concernés.

6.09 Tableau d'affichage

a) L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat des tableaux d'affichage pour affichage d'avis ou de documents à l'adresse des salariés.

b) Le syndicat pourra afficher, sur ces tableaux, des avis, buletins ou autres documents à l'intention de ses membres à condition qu'ils soient signés par le délégué autorisé du syndical local.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.09 c) L'emplacement et le nombre des tableaux sont négociés au niveau local dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention.

6.10 Sous réserve des disponibilités, l'employeur mettra à la disposition de ses salariés une salle de repos, dans un endroit salubre, et aménagé de façon à ce que les salariés puissent également y prendre leur repas.

6.11 a) Sur avis écrit du syndicat adressé au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère un salarié pour fins d'activités syndicales à temps complet pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois renouvelable selon la même procédure, et cela pour une période maximum de deux (2) ans, étant entendu que le congé sans solde précédant est inclus dans la dite période de deux (2) ans.

b) Le salarié ou le syndicat doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour au travail et il reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

c) Dans le cas d'absences obtenues en vertu du paragraphe 6.11 a), le traitement et les avantages sociaux du salarié libéré sont maintenus sujet à remboursement par le Syndicat à l'Employeur d'une somme égale au traitement brut du salarié concerné pour la durée de l'absence. De plus, le Syndicat devra rembourser la contribution de l'Employeur aux régimes de retraite, d'assurances-vie, maladie et salaire du salarié libéré.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.11 c) (suite)

Le salarié libéré conserve tous les droits, avantages et privilèges que lui confère la présente convention.

6.12 Comité de relations de travail

a) Le comité de relations de travail est conjoint et permanent. Il sert à discuter toute question relative au règlement de problèmes qui peuvent surgir entre les parties et aide à assurer des relations ordonnées entre l'employeur et les salariés.

b) Chacune des parties doit nommer ses représentants et en informer l'autre, par écrit. Les membres du comité ne subiront pas de perte de traitement, avantages et privilèges.

c) Le C.R.T. se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

d) Le C.R.T. doit se réunir dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu en c).

e) Tout représentant du syndicat nommé sur ce comité peut s'absenter de son travail sans perte de traitement et autres avantages ou privilèges afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7.01 Les heures régulières de travail sont de trente-cinq [35] heures travaillées par semaine, réparties du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail ainsi que les cas d'exceptions seront discutés au niveau local.

7.02 a) Nonobstant 7.01, les bénéfices marginaux [à savoir les jours fériés et chômés, les vacances annuelles, les congés sociaux, les congés-maladie, etc...] des salariés concernés seront quand même payés sur une base quotidienne de sept [7] heures.

Exemple: Un salarié aura droit à treize [13] fêtes payés, à raison de sept [7] heures par fête, pour un total de quatre-vingt onze [91] heures de fêtes payés au cours del'année.

b) Une fois les horaires établis, il ne pourra y avoir de changement pour une période minimum de trois [3] mois, à moins d'entente préalable entre l'employeur, le ou les salariés concernés et les représentants du syndicat local.

7.03 Période de repas

Les salariés ont droit à une période non payée d'une [1] heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie [1½] pour prendre leur repas. Cette période de repas sera discutée et convenue entre l'employeur et le syndicat local.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté par les salariés en dehors des heures régulières quotidiennes ou de la semaine régulière de travail définies selon les stipulations prévues à l'article 7, est considéré comme temps supplémentaire.

8.02 Le temps supplémentaire est rémunéré à taux simple y incluant les jours fériés et chômés, où ledit temps supplémentaire est rémunéré en plus du paiement de la fête.

8.03 Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire du salarié, à l'exclusion de toute prime.

8.04 Le travail en temps supplémentaire est facultatif sous réserve qu'en cas de refus, l'employeur est alors libre de faire faire le travail à son entière discrétion.

8.05 a) Le temps supplémentaire est habituellement payé en même temps que la paie suivant celle de la période pendant laquelle ledit travail supplémentaire a été exécuté.

b) Les salariés qui le désirent pourront accumuler leur temps supplémentaire en vue de le reprendre en congé; les dates de congé, s'il y a lieu, seront déterminées entre l'employeur et le salarié concerné.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

c) Au plus tard le 31 mars de chaque année, le salarié doit décider définitivement s'il choisit d'être payé ou de reprendre en congé, le temps supplémentaire qui resterait à son crédit. Dans ce dernier cas, il doit faire connaître à l'employeur les dates auxquelles il désire prendre ces jours de congé; les dates de congé, s'il y a lieu, seront déterminées entre l'employeur et le salarié concerné.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES ET CHOMES

9.01 a) Tout salarié couvert par la présente convention, bénéficie annuellement des treize (13) jours de fêtes chomés et payés par année, tel qu'apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention.

b) A moins que les besoins du service exigent sa présence, un salarié peut utiliser ses jours de congé accumulés en vertu de 8.05 b) et/ou à défaut ses jours de vacances pour chômer les jours de travail qui surviennent entre le 23 décembre et le 3 janvier.

9.02 Pour fins de paiement d'un jour férié et chômé à un salarié à temps partiel, l'employeur calculera la moyenne quotidienne des heures régulières travaillées au cours du premier mois complet précédant lesdits jours de fête.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

10.01 A compter de la date de signature de la convention collective et ce, jusqu'au 31 mars suivant, tout salarié bénéficie d'un jour et 2/3 de vacances par mois de service. Le salarié qui, en vertu de ce qui précède, bénéficie de moins de dix (10) jours ouvrables de vacances, peut compléter la différence au moyen d'un congé sans solde.

10.02 Les vacances d'un salarié à temps partiel seront calculées en tenant compte de son ancienneté (voir 4.06 b) et ce, autant pour les fins du paiement des vacances en pourcentage du salaire régulier gagné au cours de l'année de référence que pour les fins du quantum de son absence pour fins de vacances.

10.03 Tout salarié qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ conformément aux paragraphes précédents. En cas de décès du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droits.

10.04 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit les chèques qu'il recevrait normalement s'il était au travail durant cette période, c'est-à-dire un nombre de chèques correspondant au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit et encaissables le jour du départ.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

10.05 Lorsqu'un salarié n'a pas eu droit à son traitement, c'est-à-dire dans les cas ou le salarié reçoit une prestation d'assurance-salaire ou est en congé sans solde, sous réserve des dispositions de l'article 12 relatif aux droits parentaux (12.10, 12,17, 12.27), pendant une partie d'un mois ou un (1) mois complet au cours des douze (12) mois précédents le 1er avril de l'année courante, la durée de ses vacances est réduite suivant les normes apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention; toutefois, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une (1) ou plusieurs périodes de maladie ou d'accident dont le total cumulatif n'excède pas six (6) mois au cours de l'année de référence allant du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année courante; la durée des vacances n'est pas réduite durant une absence résultant d'un accident de travail.

10.06 a) Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce jour de fête est ajouté aux vacances du salarié ou reporté à une date ultérieure après entente entre le salarié et l'employeur.

b) S'il est convenu que le jour de fête chômé et payé est reporté à une date ultérieure, ledit salarié pourra reprendre ladite fête à la date qui lui convient à la condition d'aviser l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la date qu'il a choisie pour reprendre ce jour de fête payé, sous réserve des besoins du service et compte tenu de son ancienneté.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

10.07 La période annuelle d'acquisition des vacances se termine le 31 mars de chaque année.

10.08 Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf dans des cas exceptionnels, et après entente avec l'employeur.

10.09 a) Les salariés expriment deux (2) choix de dates de vacances et ce, par ordre d'ancienneté, entre le 15 avril et le 15 mai de chaque année.

b) Au cours de la période mentionnée en a) ci-dessus, les salariés qui désirent prendre leurs vacances en tout ou en partie, en dehors de la période allant du 1er juin au 30 septembre, doivent en aviser l'employeur et lui indiquer au plus tard le 30 septembre, les dates exactes auxquelles ils aimeraient prendre leurs vacances en dehors de la période ci-dessus mentionnée.

c) Les dates de vacances des salariés doivent être approuvées par l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent les dates limites du choix (15 mai ou 30 septembre, selon le cas) qui, pour cette approbation, tient compte de l'ancienneté des salariés et des besoins du service. Les dates ne peuvent être changées qu'après entente entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

10.10 Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raisons maladie, accident de travail survenu avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure, sous réserve que ce changement ne vienne pas perturber la cédule régulière des vacances des autres salariés.

Article 11 - Congés sociaux

11.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

a) son mariage: sept (7) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage. Après entente avec l'Employeur, le salarié peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage;

c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: le nombre de jours prévus à l'article 12, Droits Parentaux;

d) le décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles.

e) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

Lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié: le jour des funérailles;

g) lorsqu'il change de lieu de son domicile: la journée du déménagement: toutefois, le salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle, à cet effet.

11.02 Les congés mentionnés à .01 e) et f) ci-dessus se situent entre les dates du décès et du lendemain des funérailles inclusivement.

11.03 Seuls les jours où le salarié aurait normalement dû être au travail sont payables.

11.04 Les absences prévues aux paragraphes .01 d) e) et f) sont payables à la condition que le salarié assiste aux funérailles du défunt; de plus, dans ces cas, le salarié aura droit à une journée additionnelle si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence du salarié et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de la résidence du salarié.

11.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire si demandé, la preuve ou l'attestation de ces faits.

11.06 Affaires judiciaires

a) Tout salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire sous réserve de b) ci-dessous.

b) Tout salarié couvert par la présente convention qui, à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, ne reçoit que la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour le temps où il agit comme témoin expert, si telle indemnité est inférieure à son salaire régulier.

11.07 Pour toute raison personnelle, le salarié peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demie (½) journée à la fois et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés maladie non-monnayables du salarié. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés maladie non monnayables du salarié serait nul, ces absences sont sans solde.

11.08 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a le droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande à son directeur général et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans la formule qu'il lui remet. Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le directeur général, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir la formule ci-dessus prévue dès son retour au travail.

ARTICLE 12 - DROITS PARENTAUX

Section I: Dispositions générales

12.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

12.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

12.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

Section II: Congé de maternité

12.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve du paragraphe 12.06, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

12.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

12.06 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

12.07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

12.08 La salariée qui a accumulé vingt semaines de service(1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 12.09:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93 %(2) de son traitement hebdomadaire de base(3);

---

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

(2) 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 d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

(3) On entend par "traitement de base", le traitement régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa b) du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

12.08A La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

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

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

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

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

12.08B Dans les cas prévus par les paragraphes 12.08 et 12.08A:

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

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle

reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec).

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois 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 pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

12.09 L'allocation de congé de maternité[1] versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 12.08.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00$.

12.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 12.11 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

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 dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

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

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

12.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

12.13 L'employeur 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 dudit congé.

La salariée à qui l'employeur 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 au paragraphe 12.24.

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

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

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Affectation provisoire et congé spécial

12.15 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail

(L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public[1]. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

12.16 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

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

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

12.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 12.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 12.14 de la section II. La salariée visée

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) du paragraphe 12.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

12.18[1] Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

12.19 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

12.19A[1] Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 12.19 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

12.20 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 12.19, le salarié ou la salariée recoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

---

(1) Ce paragraphe remplace les congés sociaux sur la question dans les conventions collectives.

Congés sans traitement

12.21 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

12.22 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

12.23 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

Dispositions diverses

12.24 Les périodes de congés visées dans les paragraphes 12.19. 12.21 et 12.22 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

12.25 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 12.24.

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

12.26 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les paragraphes 12.21 et 12.22 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

12.27 L'employé qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 12.19 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 12.10, en autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 12.14 de la section II.

12.28 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe 12.19 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 a) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours de service à la C.F.P., de tout salarié régulier régi par les présentes. Le salarié acquiert son droit d'ancienneté, rétroactivement à son premier jour d'emploi, lorsqu'il a complété sa période de probation.

b) Nonobstant 13.01 a), les salariés en probation, temporaires et remplaçants, ne cumulent de l'ancienneté qu'aux fins prévus à 14.05 et 14.06 (Sécurité et priorité d'emploi, mise à pied et rappel au travail). Cette ancienneté est calculée à compter du premier (1er) jour du ou des embauchage(s) et ne peut être exercée qu'entre les salariés ayant le même statut (en probation, temporaire et remplaçant).

c) Pour le salarié régulier à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures régulières travaillées (les jours fériés et chômés, les vacances, les congés sociaux payés et les congés parentaux étant considérés comme des heures travaillées) à la Commission et est convertie en années, semaines et jours de service, le 31 mars de chaque année, compte-tenu des heures normales prévues à sa fonction.

13.02 Perte d'ancienneté et d'emploi

Le salarié régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.02 a) Démission volontaire et sans contrainte.

b) Congédiement pour une cause juste et suffisante.

c) Mise à pied d'une durée dépassant un (1) an

d) Refus ou négligence du salarié mis à pied, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail qui lui est signifié par lettre recommandée ou autre moyen écrit à sa dernière adresse connue.

Le salarié doit aviser l'employeur de son intention de reprendre le travail, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi de la lettre recommandée ou suivant l'autre moyen écrit utilisé et doit aussi s'entendre avec l'employeur quant à la date de son retour au travail; à défaut de ce faire dans le délai prévu ou encore de se présenter au travail à la date fixée, le salarié est considéré comme ayant démissionné volontairement.

13.03 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

a) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à une maladie ou à un accident, incluant une maladie industrielle ou un accident du travail, pour ensuite se maintenir à ce niveau.

b) Pour toute la durée d'une absence autorisée par écrit par l'employeur ou par la convention.

13.04 Liste officielle d'ancienneté

a) Dans les dix (10) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'employeur préparera et affichera pendant une période de quarante-cinq (45) jours, la liste officielle d'ancienneté. La liste comprend: Le nom des salariés, les numéros d'assurance-sociale ainsi que l'ancienneté de chacun calculée à la date de la signature des présentes.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.04 b) Ensuite au 30 juin de chaque année, l'employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté, l'affiche sur les tableaux d'affichage pour une période de quarante-cinq (45) jours.

c) Durant la période de quarante-cinq (45) jours d'affichage, 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 16 et 17.

d) A défaut de contestation par grief dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours, les dates et autres renseignements pertinents indiqués sur ladite liste seront considérés comme finals et définitifs à moins d'erreur évidente que les parties s'engagent à corriger.

ARTICLE 14 - SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

SECURITE D'EMPLOI

14.01 Droit au système

Les salariés réguliers qui ont travaillé deux (2) ans ou plus, au sens d'avoir accumulé cinq cent vingt (520) jours ou plus depuis la date de la signature de la convention et au cours desquels ils ont reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement, prévue à la présente convention, sont couverts par le présent système; il est convenu que les absences au cours desquelles un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire, d'assurance-chômage (sujet à l'article 12: Droits parentaux), de retraite ou de la Commission de Santé et Sécurité au Travail, ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

14.02 Avis

Lorsque des postes sont abolis, l'employeur doit donner aux salariés concernés, un avis écrit suivant les délais ci-desssous:

. un (1) mois, lorsque le nombre de postes abolis est inférieur à dix (10) salariés;

. deux (2) mois, lorsque le nombre de postes abolis est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);

. trois (3) mois, lorsque le nombre de postes abolis est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cent (300).

14.03 Choix du salarié

A l'intérieur du délai de l'avis écrit en 14.02, le salarié concerné peut se prévaloir des choix suivants:

ARTICLE 14 - SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.03 A- Déplacement

a) Déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans sa fonction.

b) Le salarié qui désire se prévaloir du mécanisme prévu au paragraphe a), informe l'employeur, par écrit, de son intention: si l'employeur refuse d'octroyer au salarié le poste qu'il a choisi, celui-ci peut faire un autre choix et ceci sans préjudice quant à son droit de loger un grief ou une plainte selon la procédure prévue à l'article 16.

c) Le salarié ainsi déplacé peut, à son tour, déplacer un autre salarié et ce, aux conditions mentionnées à 14.03 A- a) et b).

14.03 B- Prime de séparation

a) Choisir de démissionner et de bénéficier d'une prime de séparation.

b) La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année de service complétée au moment où le salarié quite l'employeur jusqu'à un maximum de six (6) mois de salaire régulier.

c) Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit le salarié au moment où il quitte la Commission.

14.03 C- Mise en disponibilité

a) généralités

Le salarié qui choisit d'être mis en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'il refuse un emploi offert selon les dispositions du présent article ou démissionne de la Commission.

1. Pendant sa mise en disponibilité, le salarié est affecté à tout travail disponible dans un Centre de sa Commission. Le salarié est tenu d'accepter et en cas de refus à cause d'une prétendue incapacité, la preuve lui incombe (les annexes "D" [Frais de voyage] et "F" [Frais de déménagement] s'appliquent s'il y a lieu).

ARTICLE 14 - SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI,
MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.03 C- a) 2. Toutes les dispositions de la convention s'appliquent tant que le salarié est en disponibilité.

3. Malgré ce qui précède, le salarié peut opter de démissionner et recevoir une paie de séparation équivalente à un (1) mois de salaire régulier par année de service travaillée jusqu'à un maximum de six (6) mois de salaire régulier avec entente préalable qu'il ne pourra pas être réengagé à l'intérieur du réseau des C.F.P. pendant une période minimum de deux (2) ans suivant la date de sa mise en disponibilité.

14.03 C- b) droit de rappel

1. Le salarié qui a choisi la mise en disponibilité voit son nom inscrit sur une liste de rappel par fonction de la Commission.

2. L'employeur doit d'abord offrir tout poste vacant de façon permanente ou tout nouveau poste, au salarié le plus ancien inscrit sur la liste de rappel de cette fonction.

3. Le salarié à qui le poste est offert par écrit, à un délai maximum de quinze (15) jours de calendrier pour l'accepter ou le refuser; cette décision doit être communiquée par écrit à l'employeur; l'absence de réponse dans le délai ci-devant est considéré comme un refus.

4. Si le salarié refuse l'offre faite, il est considéré comme ayant démissionné volontairement. Par contre, le salarié peut refuser tel emploi uniquement dans les deux (2) cas suivants:

   1- Si le poste offert n'est pas un poste de salarié à temps complet;

   ou

   2- pendant les six (6) premiers mois de sa mise en disponibilité.

5. Si le salarié accepte l'offre, l'annexe "F" (Frais de déménagement) s'applique, s'il y a lieu.

ARTICLE 14 - SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

PRIORITE D'EMPLOI

. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux salariés visés par 14.01

14.04 A- Droit au système

Les salariés réguliers qui ont travaillé un (1) an ou plus, au sens d'avoir accumulé deux cent soixante (260) jours ou plus depuis la date de la signature de la convention et au cours desquels ils ont reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement, prévue à la présente convention, sont couverts par le présent système; il est convenu que les absences au cours desquelles un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire, d'assurance-chômage (sujet à l'article 12: Droits parentaux), de retraite ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article..

14.04 B- Droit de rappel

1. Un salarié couvert par le présent système a un droit prioritaire de rappel dans sa Commission et ce, pendant une période maximum de douze (12) mois, sous réserve toutefois qu'il ne reçoit aucun traitement et n'accumule aucune ancienneté durant cette période.

2. Le salarié à qui le poste est offert par écrit, à un délai maximum de quinze (15) jours de calendrier pour l'accepter ou le refuser; cette décision doit être communiquée par écrit à l'employeur; l'absence de réponse dans le délai ci-devant est considéré comme un refus.

ARTICLE 14 - SECURITE ET PRIORITE D'EMPLOI,
MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.04 C - Durant la période de rappel, le salarié se voit offrir en priorité dans sa C.F.P., tout poste temporaire ou remplaçant de la fonction qu'il occupait. Le temps ainsi travaillé n'est pas compté dans sa période de priorité.

14.05 Autres cas

Si des mises à pied deviennent nécessaires pour les salariés visés au présent paragraphe et sous réserve des stipulations prévues à 14.03 C - b), l'ordre suivant sera respecté:

A - Les salariés temporaires sont d'abord mis à pied selon l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien.

B - Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés remplaçants sont alors mis à pied selon l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien.

C - Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés en probation sont alors mis à pied selon l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien.

D - Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés réguliers qui bénéficient du système de priorité d'emploi sont alors mis à pied selon l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien.

14.06 Les rappels au travail se font selon l'ordre inversé de 14.05 sous réserve des stipulations prévues à 14.03 C - b).

50

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Une copie de cet avis sera transmise simultanément au Syndicat; seuls ces motifs peuvent être invoqués à l'arbitrage.

15.02 Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au Syndicat simultanément.

15.03 a) Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.

b) Ce dossier comprend notamment:

1. La formule de demande d'emploi;
2. La formule d'engagement;
3. Toute autorisation de déduction;
4. Les écrits tels que prévus à 16.01 et 16.02;
5. La fonction.

c) Seuls les documents du dossier d'un salarié peuvent être opposés contre lui en arbitrage; ces documents peuvent être contestés lors dudit arbitrage.

d) Le dossier du salarié doit être traité de façon confidentielle.

15.04 Tout salarié qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seule mesure disciplinaire possible, peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

51

Article 15 - Mesures disciplinaires

15.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

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

15.07 Dans les cas où l'employeur décide de convoquer un salarié, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant le motif de la rencontre ainsi que l'heure et l'endroit où il doit se présenter; copie de ce préavis sera transmise simultanément au représentant syndical local. Cependant, dans certains cas graves, l'employeur peut convoquer un salarié sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis et, dans un tel cas, le syndicat local doit en être avisé immédiatement.

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

15.09 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, sauf si ledit aveu a été signé en présence d'un représentant syndical local.

15.10 Dans le cas de congédiement s'il y a contestation, par la procédure de griefs, l'employeur ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans les cas des assurances collectives contributoires et du fonds de pension, l'employeur maintiendra ses contributions aux bénéfices du salarié en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser ses propres contributions; si le congédiement du salarié est maintenu, soit par entente entre les parties ou encore par sentence arbitrale, les contributions de l'employeur et du

Article 15 - Mesures disciplinaires

salarié cessent le jour même.

15.11 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours des douze (12) derniers mois.

15.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Commission en a eue, est nulle aux fins de la présente convention.

Toutefois, cette disposition n'a pas pour effet d'annuler la cumulation d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, sous réserve des dispositions de 16.11 ci-dessus.

Article 16 - Procédure de règlement des griefs

16.01 Comité des Griefs:

Le syndicat peut désigner un comité des griefs formé de deux (2) membres au maximum pour une unité de négociation de moins de cinquante (50) salariés et de trois (3) membres aux maximum pour une unité de négociation de cinquante (50) salariés ou plus; il devra fournir à l'employeur les noms et prénoms des membres dudit comité qui peuvent assister aux rencontres prévues avec l'employeur selon la procédure ci-dessous.

16.02 Il n'y aura aucune perte de salaire pour les membres du comité des griefs lors des rencontres prévues ci-dessus.

16.03 Le Comité des griefs et l'employeur peuvent s'adjoindre respectivement toute personne de l'extérieur que chaque partie juge nécessaire à de telles rencontres.

Grief individuel

16.04 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective **doit,** accompagné s'il le désire d'un représentant syndical local, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat. A défaut de règlement, la procédure suivante s'applique.

ETAPE NO. 1

Tout salarié peut soumettre, par écrit, un grief, signé par lui, à l'employeur ou au représentant désigné par ce dernier, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser trois (3) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief; c'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle le salarié a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

Article 16 - Procédure de règlement des griefs

16.04 L'employeur ou son représentant doit alors rencontrer le comité de griefs du Syndicat au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de régler le grief.

ETAPE NO. 2

Si aucune entente n'intervient à l'étape no. 1, le syndicat par un membre du comité de griefs, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'étape no. 1 ou suivant la fin du délai où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 18 qui suit.

16.05 A. Grief collectif

ETAPE NO. 1

Le comité des griefs, par un de ses membres, peut soumettre, par écrit, un grief collectif (comprenant plus d'un salarié), signé par ce membre, à l'employeur ou au représentant désigné par ce dernier, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser trois (3) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief; c'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle le membre du comité de grief a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur ou son représentant doit alors rencontrer le comité de griefs du Syndicat au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de le régler.

ETAPE NO. 2

Si aucune entente n'intervient à l'étape no. 1, le syndicat, par un membre du Comité de griefs, peut, dans les vingt (20)

Article 16 - Procédure de règlement des griefs

16.05 jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'étape no. 1 ou suivant la fin du délai où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 18 qui suit.

B. Grief du Syndicat

ETAPE NO. 1:

S'il s'agit d'un grief qui affecte le Syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre, par écrit, ce grief à l'employeur ou au représentant désigné par ce dernier, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser trois (3) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief; c'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle le membre du Comité de griefs a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties. L'employeur ou son représentant doit alors rencontrer le syndicat au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de le régler.

ETAPE NO. 2:

Si aucune entente n'intervient à l'étape no. 1, le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'étape no. 1 ou suivant la fin du délai, où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure à l'article 18 qui suit.

16.06 Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à l'étape suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

De même, les délais prévus au présent article sont des délais de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

Article 16 - Procédure de règlement des griefs

16.07 Toute entente sur laquelle les représentants autorisés des deux (2) parties tombent d'accord est finale et exécutoire et lie l'employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés; cette entente sera consignée par écrit et copie remise aux parties.

16.08 Au cours de la procédure des griefs, les deux (2) parties peuvent être assistées du ou des salariés concernés ainsi que des témoins nécessaires, si elles le jugent utile, et ce sans perte de traitement, avantages et privilèges.

16.09 Il est entendu que toute suspension ou tout congédiement sera confirmé par écrit à l'employé et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision. Une copie dudit écrit sera envoyée dans le même délai au représentant syndical local. Le délai prévu à 16.04 commence à courir à compter de la date officielle de livraison.

16.10 Dans les cas de congédiement ou de suspension, la preuve incombe toujours à l'employeur.

16.11 Les parties conviendront d'une formule de grief à être utilisée par les parties.

16.12 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

16.13 Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité du grief.

16.14 Nonobstant toute disposition contraire, un salarié qui quitte le service de l'employeur conserve le droit de présenter un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû. Il est entendu que les délais prévus au présent article commencent à courir au moment où l'employeur aurait dû verser lesdits montants.

ARTICLE 17 - ARBITRAGE

17.01 Lorsque le syndicat décide de porter un grief à l'arbitrage, il doit aviser l'employeur de son intention, par écrit, en suggérant par la même occasion les noms de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai raisonnable, sans excéder quinze (15) jours de calendrier de son acceptation d'un des trois (3) arbitres ou de toute autre suggestion.

17.02 A défaut d'entente entre les parties quant au choix des arbitres, le syndicat ou l'employeur peut demander au ministre de nommer un arbitre.

17.03 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance aux dits griefs et du contenu de la Convention collective; en conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention.

b) Toutefois, dans les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante, à savoir:

1° maintenir la décision de l'employeur ou,

2° réinstaller le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement, ou

ARTICLE 17 - ARBITRAGE

3° de toute autre manière jugée juste et équitable, compte tenu de la preuve présentée par les parties.

17.04 C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances après entente avec les représentants des parties; il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

17.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que le ou les salariés concernés.

17.06 Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

ARTICLE 18 - CONGE SANS TRAITEMENT

18.01 L'employeur peut, pour un motif valable, accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit, un congé sans traitement.

18.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois; cependant, elle peut être prolongée par entente écrite entre les parties.

18.03 A l'expiration du congé, le salarié reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un poste équivalent sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission.

18.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

ARTICLE 19 - DOCUMENTATION

L'employeur et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

19.01 Régime syndical :

a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente et au 31 mars de chaque année, l'employeur fournit au Syndicat la liste complète de ses salariés en indiquant pour chacun son nom, statut (temporaire, remplaçant, en probation pour devenir régulier, à temps complet ou partiel), port d'attache, fonction, traitement, date de naissance, adresse de résidence et numéro d'assurance sociale .

b) L'employeur fournit mensuellement les renseignements suivants:

1° Les renseignements prévus en a) pour les salariés embauchés durant le mois;

2° Le nom des personnes qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ;

3° Les changements d'adresse;

4° Un état détaillé des cotisations perçues par l'employeur pour le syndicat qui comprend les noms, prénoms, numéros d'assurance sociale, la fonction des salariés affectés par la déduction, le salaire hebdomadaire du salarié, le montant des déductions individuelles ainsi que le montant du droit d'entrée pour les salariés nouvellement embauchés.

5° Copie de la formule paraissant à l'annexe "G" pour les salariés embauchés dans le mois.

19.02 Affaires syndicales:

A) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente ou suite à tout changement s'il y a lieu, le Directeur général fera parvenir au Syndicat le nom de son délégué aux fins de l'application de 4.01.

B) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente ou suite à tout changement, le Syndicat transmet au Directeur général, la liste officielle de ses représentants ainsi que les noms des membres des différents comités prévus à la convention.

19.03 Statut des salariés:

Lors de l'acquisition ou d'un changement de statut par un salarié, copie de l'avis au salarié est transmise simultanément au syndicat.

19.04 Droits parentaux:

A) Copie du préavis de départ de la salariée qui se prévaut du congé de maternité ou d'adoption;

B) Copie de l'avis prévu en 12.13, 12.25 et 12.26 indiquant la date prévue de l'expiration du congé;

C) Copie de la demande pour les périodes de congés visées par 12.19, 12.21 et 12.22.

19.05 Liste officielle d'ancienneté:

Dans les dix (10) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'employeur fournira au syndicat copie de la liste officielle d'ancienneté ainsi qu'au 30 juin de chaque année.

19.06 Sécurité d'emploi, priorité d'emploi sectorielles
Mise à pied et rappel:

Dans le cadre de l'application de l'article 14, l'employeur doit remettre une copie au syndicat de toute correspondance qu'il échange avec un salarié et ce, simultanément.

19.07 Congé sans traitement:

Copie de la lettre de refus ou d'acceptation d'un congé sans traitement.

19.08 Perfectionnement professionnel:

Copie de la politique générale de perfectionnement sera remise aux syndicats dès son établissement.

ARTICLE 20 - TRAVAIL A FORFAIT

20.01 Les contrats à forfait en vigueur à la signature de la présente convention collective peuvent demeurer en vigueur à la discrétion de l'employeur.

20.02 L'employeur a le droit de donner des contrats à forfait à condition que ceux-ci n'entraînent aucune mise à pied parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur.

63

Article 21 - Droit de participation aux affaires publiques

21.01 L'employeur reconnaît aux salariés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

21.02 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de la Commission de Formation Professionnelle un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

21.03 Le salarié défait, peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, la fonction qu'il occupait, avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, auxquels s'ajoutera la cumulation de son ancienneté, compte tenu des stipulations de 13.03 b).

21.04 Le Salarié, élu à une élection municipale ou scolaire, bénéficie, après avoir avisé l'employeur, d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

21.05 Si le salarié est élu comme député provincial ou fédéral ou à une autre fonction équivalente qui demande sa disponibilité à plein temps, il est considéré comme ayant quitté son emploi à la date du début de son absence pour ses activités politiques.

Article 22 - Santé et Sécurité au Travail

22.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute règlementation, prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés seront respectées.

22.02 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de ceux-ci sur les lieux, l'employeur prendra les dispositions nécessaires pour transporter à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital et ce, sans délai.

22.03 Un salarié qui constate une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres salariés, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat; l'Employeur doit alors prendre les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation et ce, dans les plus brefs délais.

22.04 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.

ARTICLE 23 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.01 Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès des employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

23.02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employés de la Commission de Formation Professionnelle appartient à l'employeur.

23.03 Après consultation du comité des relations de travail, l'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière, suivant les politiques et directives en vigueur.

23.04 Le salarié a droit au remboursement des frais de scolarité encourus pour un cours de perfectionnement, autorisé au préalable par l'employeur et ce, sur présentation d'une preuve à l'effet que le dit cours a été complété avec succès.

66

ARTICLE 24 - SALARIE HANDICAPE

24.01 Dans le cas d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de sa fonction actuelle à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'employeur, après discussion avec les représentants syndicaux et le salarié concerné, peut établir des conditions différentes de travail et de salaire pour le salarié.

ARTICLE 25 - FRAIS ET DEPENSES DE VOYAGE

25.01 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de son véhicule automobile personnel sont réglementés suivant les stipulations prévues à l'annexe "D" de la présente convention sauf en ce qui a trait à l'article 16 et à tout autre effet rétroactif (de la dite annexe) antérieur à la date de signature de la convention.

25.02 Toute modification apportée à la dite annexe sera immédiatement incluse à la présente convention.

25.03 Aucun salarié ne peut être contraint par son employeur d'utiliser son propre véhicule automobile dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 26 - NON-DISCRIMINATION

26.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination ou de distinction injuste par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, directement ou indirectement, contre un salarié à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

26.02 Le Syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité politique durant les heures de travail.

Article 27 - Caisse d'économie ou caisse populaire

27.01 L'Employeur consent, sur autorisation écrite reçue du salarié, à déduire à la source, tout versement à être fait à une caisse d'économie ou à une caisse populaire, à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimum de six (6) mois.

27.02 Les périodes de retenues sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement. Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, la C.F.P. doit avoir en main une formule signée par le salarié et donnant toutes les informations pertinentes.

27.03 Les sommes ainsi déduites seront remises à la caisse d'économie ou à la caisse populaire, au plus tard le 15 du mois suivant.

Article 28 - Argent à récupérer

28.01 Au cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, aurait versé des montants en trop à un salarié, il ne pourra fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec le Syndicat et le salarié concerné.

28.02 Advenant une erreur sur la paye imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur au plus tard à la paye suivante.

Article 29 - Publication

29.01 L'Employeur s'engage à publier, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, à moins de circonstances hors de son contrôle, à ses frais, **et en français, le texte** conforme de la présente convention, des annexes et lettres d'entente pour distribution à tous les membres du Syndicat ainsi qu'à chaque nouveau salarié embauché au cours de la durée de la présente convention.

29.02 L'employeur s'engage également à fournir à tous les membres du Syndicat ainsi qu'à chaque nouveau salarié embauché au cours de la durée de la présente convention, une copie du plan de classification des emplois.

29.03 Tout amendement à la convention ou à ses annexes de même qu'au plan de classification ou toute modification aux salaires, qui interviendra pendant la durée de la convention, est soumis à la règle prévue au paragraphe précédent.

29.04 Les documents et les publications mentionnés au présent article seront remis directement au syndicat local. L'Employeur avise par écrit le syndicat local de la date où il s'est acquitté de cette obligation.

ARTICLE 30 - PRIMES

30.01 Disparités régionales

L'entente intervenue à la Table Centrale le 29 novembre 1979 apparaissant à l'annexe "N" concernant les disparités régionales s'appliquant aux secteurs de l'Education, s'applique aux salariés travaillant dans les secteurs visés par la dite entente.

Article 31 - Versement de la Paie

31.01 La paie sera remise aux salariés le jeudi de chaque semaine (avant de quitter le travail pour ceux qui terminent le travail à 08 h.00), à moins d'entente à ce contraire entre les parties locales ou à défaut d'entente, selon les modalités existantes à la signature de la présente convention. Cependant, si le jour de paie tombe un jour férié chômé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.

31.02 a) Le talon du chèque de paie doit indiquer les détails suivants:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- salaires pour les heures normales de travail;
- salaire, heures et taux du temps supplémentaire;
- détails des déductions;
- paie nette;
- le numéro matricule du salarié, s'il y a lieu;
- primes.

b) Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés par chèque distinct.

31.03 Lorsque le salarié quitte le service de la C.F.P., celle-ci lui remet tout salaire et bénéfices marginaux qui lui sont dus au moment de son départ si le salarié a donné un préavis d'au moins une (1) semaine de la date de son départ; sinon, la C.F.P. doit fournir au salarié un état signé des montants dus et la C.F.P. doit payer les sommes au plus tard à la période de paie suivant le départ du salarié.

ARTICLE 32 - CLASSIFICATION, REMUNERATION, RETROACTIVITE, INDEXATION

A- Classification et rémunération

32.01 Tout salarié, à l'emploi de la C.F.P. au moment de la signature de la présente convention, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à la classification (fonction et échelon) qu'il détient au moment de la signature de la présente convention et ce, suivant les modalités du présent article.

32.02 La C.F.P. paie au salarié, le salaire ci-après prévu pour sa classification (voir annexe "A").

32.03 L'intégration des salariés dans les échelles de traitement, entrant en vigueur le 1er juillet 1981 doit s'effectuer à partir de la classification (fonction, échelon) de chacun à cette même date ou à la date de son entrée en fonction si elle est postérieure au 1er juillet 1981.

Taux de redressement

32.04 A) Période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1982 est majoré, le 1er juillet 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (1) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et 3,5% avec garantie minumum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroisssement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.
Chaque taux de traitement est également augmenté, le 1er juillet 1982, d'un montant annuel de 347.00$

B) Disposition particulière

La majoration des taux de traitement découlant de l'application du paragraphe A) et le versement des montants de rétroactivité découlant de cette majoration sont effectués dans les trois [3] mois suivant la publication de l'indice des prix à la sonsommation du mois de juin 1982.

(1) La méthode de calcul est décrite à l'annexe "J".

32.05 **Taux minimum d'augmentation**

A) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque salarié, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emploi.

Si la majoration des taux de traitement pour une période de la convention produit, pour un salarié une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi à l'alinéa précédent, le taux de traitement du salarié au 1er juillet de la période en cause devient celui qu'il recevait le 30 juin précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A a pour effet de situer un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 30 juin d'une année à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément au paragraphe A ou B, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 30 juin.

32 .06 **Restauration des échelles en fin de convention**

A) **Pour les salariés à temps complet et à temps partiel:**

Dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\frac{\text{Taux de traitement au 82-12-31}}{1{,}0175^{(1)}} \times (1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31})^{(2)}$$

B) **Pour les salariés hors-échelle ou hors-taux:**

1) À la fin de la convention collective, un salarié dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement

(1) Le 1,0175 représente 1+ la protection de base au 1er juillet 1982.

(2) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour 6 mois est décrite à l'annexe "K".

applicable à sa classe d'emploi verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi tel qu'établi au paragraphe A.

2) Si cette restauration a pour effet de situer le salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément au sous-paragraphe 1 ou 2 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

32.07 PROTECTION DU REVENU

A) Pour les salariés à temps complet

Dans les trois mois qui suivent la fin de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout salarié à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

1) Avoir été, au début de la période de référence, au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emploi, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce maximum le jour même du début de cette période de référence;

2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;

3) être toujours, à la fin de la même période de référence, situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période et de ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement, coincidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

1) pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, le traitement de base (TB) [1] de chaque salarié au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence [2] et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{TB}{1 + (PB \text{ tout pourcentage supplémentaire s'il en est, consenti en début de période})} \times MVM - (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})$$

---

(1) Aux fins d'application de la formule qui suit, le traitement de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce de la manière suivante: le taux horaire du salarié est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52.18 semaines.

(2) On trouvera à l'annexe "L" la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de 12 mois.

2) pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 1, avec les trois modifications suivantes:

a) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième alinéa de 32.04 A, par le taux de traitement applicable le 30 juin 1982, et d'autre part, du pourcentage découlant de l'application, le cas échéant, du dernier alinéa de 32.04 A;

b) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de 6 mois (1);

c) le produit de l'opération est divisé par 2 compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de 6 mois.

B) Pour les salariés à temps partiel

Dans les trois mois qui suivent la fin de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1932 un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout salarié à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

1) Avoir occupé un emploi à échelle au début de la période de référence, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence.

2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence.

(1) On trouvera à l'annexe 'M' la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de 6 mois.

3) être toujours, à la fin de la même période de référence, situé au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière pour le salarié à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet de la même classe d'emploi.

C) Pour les salariés hors-échelle

Aux fins de la présente section, un salarié dont le taux de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base du maximum de cette échelle de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

ARTICLE 32 - CLASSIFICATION, REMUNERATION, RETROACTIVITE, INDEXATION

Rétroactivité

32.08 Les taux de traitement prévus aux échelles paraissant à l'annexe "A" s'appliquent selon la classification du salarié avec effet rétroactif au 1er juillet 1981.

32.09 Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 32.07 sont payables dans les quatre-vingt dix (90) jours de la date de la signature de la convention par les parties. Un montant de rétroactivité inférieur à $1.00 n'est pas payable.

32.10 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1981. et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de l'expédition au syndicat de la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1981 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droits.
La liste prévue à la présente clause doit être transmise au syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention collective par les parties.

32.11 La rémunération que reçoit le salarié absent en vertu des articles 6 (Affaires syndicales), 9 (Jours fériés et chômés), 10 (Vacances annuelles), et 11 (Congés sociaux), doit être équivalente à la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 33 - CLASSEMENT EN COURS DE CONVENTION

A- DETERMINATION DU SALAIRE A L'EMBAUCHAGE

33.01 Le salarié, dès son engagement par l'employeur, se voit attribuer une fonction basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

33.02 L'employeur détermine l'échelon du nouveau salarié, dans ladite échelle de salaire. suivant les modalités du présent article. Toutefois, pour les fins d'embauchage seulement, la dernière fraction d'expérience supérieure à cinq (5) mois pour la classe II et à neuf (9) mois pour la classe I équivaut à un (1) échelon.

33.03 L'échelon correspond normalement à six (6) mois pour la classe II ou à une (1) année complète d'expérience reconnue pour la classe I.

33.04 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une fonction est embauché au premier échelon de la fonction.

33.05 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la fonction se voit accorder un échelon (ou deux échelons le cas échéant) par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions caractéristiques de la fonction.

ARTICLE 33 - CLASSEMENT EN COURS DE CONVENTION

B- REGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ECHELON

33.06 La durée normale du séjour dans un échelon est d'une (1) année, mais elle n'est que de six (6) mois dans la classe II.

33.07 Le premier avancement est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins cinq (5) ou neuf (9) mois, selon le cas, la date effective de l'embauchage.

33.08 Un changement de fonction n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

C- REGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT DE CLASSE

33.09 Lorsqu'un salarié atteint le maximum de la classe II, il est classé au premier échelon de la classe I. L'avancement de la classe II à la classe I n'est refusé par l'employeur qu'à la suite d'un rendement insatisfaisant de l'employé ou d'une incapacité de la part du salarié à assumer ses attributions de façon autonome. Si l'employeur refuse cet avancement à un salarié, il doit lui en fournir les motifs par écrit. Le salarié peut alors contester ce refus selon la procédure de grief de la présente convention.

D) CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS OU MODIFICATIONS A DES FONCTIONS EXISTANTES

33.10 a) Si, pendant la durée de la présente convention, la Commission juge nécessaire de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications à des fonctions existantes, elle doit le faire en collaboration avec le coordonnateur des relations de travail auprès des Commissions de formation professionnelle tel que désigné par le Sous-Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

b) L'employeur et le coordonnateur des relations de travail auprès des CFP fixent le salaire de cette nouvelle fonction sur la base des traitements prévus pour des fonctions similaires et ce, dans les autres secteurs où il y a eu appariement.

c) En cas de désaccord sur lesdits salaires, le syndicat peut dans les trois (3) mois suivant la décision de l'employeur, déposer un grief selon les dispositions des articles 16 et 17.

L'arbitre devra se prononcer sur le salaire à être attribué à la nouvelle fonction en tenant compte de la rémunération attachée dans des fonctions similaires dans d'autres secteurs où il y a eu appariement.

d) L'arbitre choisi ou désigné selon l'article 17 a plein pouvoir pour ordonner paiement de la rétroactivité; toutefois telle rétroactivité ne peut rétroagir plus loin qu'un délai de trois (3) mois précédant la date du dépôt du grief.

e) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que le ou les salariés concernés et elle doit être rendue dans les trente (30) jours après la fin de la preuve.

f) Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de la partie patronale.

E) MODIFICATION DES FONCTIONS EN COURS DE CONVENTION

33.11 a) Le salarié ou le syndicat qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la Commission ne correspondent plus à sa classe d'emploi, peut poser un grief selon la prodédure qui suit:

b) Dans les trois (3) mois de l'occurence du fait, le salarié ou le syndicat peut poser un grief à l'employeur selon la procédure prévue à l'article 16 des présentes.

c) Si, suite à l'application de l'article 16 le syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 17 s'applique.

d) Le délai de trois (3) mois prévu au sous-paragraphe b) du présent paragraphe, ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur dudit délai, même si l'occurence du fait est antérieure au délai de trois (3) mois. Cependant, il ne pourra y avoir de rétroactivité en vertu de la présente clause de plus de trois (3) mois précédant la date du dépôt du grief.

e) L'arbitre afin de remplir son mandat doit se référer aux plans de classification et établir la concordance entre les tâches exercées par le salarié et celles prévues au plan de classification aux fins d'établir le classement du salarié.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucune fonction du plan de classification ne correspond auxdites tâches du salarié, les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties se rencontrent pour déterminer un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles du salarié concerné et ce, dans les secteurs prévus à la loi 55.

(suite)

33.11 e) 2. A défaut d'une entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer ledit traitement tel que prévu en 1, et fixer la rétroactivité s'appliquant mais sans dépasser trois (3) mois de la date du dépôt du grief.

Article 34 - Régime de retraite

34.01 Le régime de retraite en vigueur pour la durée de la présente convention sera le RREGOP.

ARTICLE 35 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I - DISPOSITIONS GENERALES

35.01 Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise en retraite:

a) le salarié à temps complet ou à 75% et plus du temps complet: la C.F.P. verse sa pleine contribution dans ce cas;

b) le salarié à temps partiel, qui travaille moins de 75% du temps complet: la C.F.P. verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour le salarié concerné, le salarié payant le solde de la contribution de la C.F.P. en plus de sa propre contribution.

La participation d'un salarié admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime s'il est en service à la C.F.P. à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la C.F.P., sous réserve, en ce qui concerne l'assurance-maladie, des dispositions de la police d'assurance.

c) le salarié remplaçant ayant moins de six (6) mois de service continu et le salarié temporaire n'ont droit à aucune prestation en cas de décès, maladie ou invalidité.

35.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié, tel que défini ci-après:

a) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus d'un (1) an

avec une personne non mariée de sexe différent, qu'elle présente ouvertement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

b) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux (2), y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et demeure continuellement invalide depuis cette date.

35 .03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédent la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par la C.F.P. L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

35.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5)* jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de la C.F.P. ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

35.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

35.06 Les régimes d'assurance-vie et d'assurance-salaire prévus au présent article entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

35.07 En contrepartie de la contribution de la C.F.P. aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la C.F.P.

---

* Lire "quinze (15) jours" au lieu de "cinq (5) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois de travail.

II - COMITE PARITAIRE

35.08 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, conviennent de former un comité paritaire unique de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

35.09 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la signature de la présente entente provinciale; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

35.10 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale d'autre part, disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties provinciales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.

35.11 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La C.F.P. facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser trois (3). A moins d'en avoir été exempté en vertu de 35.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

35.12 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonnément à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé.

En cas de désaccord entre les parties négociantes sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

35.13 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

35.14 Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du salarié, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut être supérieure à 85 p. cent du traitement que recevrait le salarié s'il était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la

(suite)

prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas 8 p. cent par année. Telle prestation comprend toute prestation que le salarié peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;

- les prestations d'assurance-salaire payées, en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

35.15 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilations statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander l'une ou l'autre des parties négociantes. Le comité fournit aux parties négociantes une copie des renseignements ainsi obtenus.

35.16 Afin d'obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine, à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement à cause d'une modification au régime d'assurance-maladie couvrant ces médicaments.

35.17 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties provinciales au comité paritaire, tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

35.18 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties provinciales constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant.

35.19 Le comité paritaire confie à la partie patronale négociante l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale négociante a droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

35.20 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la C.F.P. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

35.21 Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

III - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

35.22 Le salarié à temps complet, visé à l'alinéa a) du paragraphe 35.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de 6 400 $. Ce montant est réduit à 3 200 $ pour le salarié visé à l'alinéa b) du paragraphe 35.01.

IV - REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

35.23 Le régime de base couvre, au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

34.24 La contribution de la C.F.P. au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 45 $ par année;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: 18 $ par année;

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

35.25 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie au Québec, les montants de 45 $ et de 18 $ seront diminués des deux-tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non-utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

35.26 Le régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la signature de la convention ou ultérieurement à la date prévue par le comité paritaire, si ce dernier n'a pu compléter les opérations avant la date de la signature de la convention.

35.27 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

35.28 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la C.F.P., refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

35.29 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

- qu'antérieurement, il était assuré, à titre de personne à charge aux fins de 35.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

- qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;

- qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) Subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

35.30 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution de la C.F.P. et pourvu que:

- la cotisation des salariés pour le régime et la cotisation correspondante de la C.F.P. soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

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

V - ASSURANCE-SALAIRE

35.31 Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85% de son salaire;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3% de son salaire;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines: utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que le salarié ne soit couvert par un régime complémentaire d'assurance-salaire.

35.32 Le salaire du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue au paragraphe 35.31, est le salaire qu'il recevrait s'il était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon n'intervenant que dans le cas où le salarié a

travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Pour les salariés autres que les temps plein, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédant par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

35.33 Tant que des prestations demeurent payables y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises au régime de retraite (R.R.E.G.O.P.), sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 35.31 a), il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié régulier ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé-maladie.

35.34 Les prestations sont réduites du montant initial d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail, du Régime d'assurance-automobile du Québec, et du Régime de retraite, sans égards aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

35.35 Dans le cas particulier où d'invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

35.35 (suite)

a) la salarié reçoit de la C.F.P. une prestation égale à cent pour cent (100%) du salaire net qu'il recevait à la date de l'accident. Le salarié est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission des Accidents du Travail décrète l'incapacité permanente;

b) nonobstant le paragraphe précédent, si la décision de la Commission des Accidents du Travail est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) du paragraphe 35.31, la prestation versée par la C.F.P. pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations du paragraphe 35.31 b) ou c) le cas échéant;

c) Tout salarié de retour au travail suite à un accident de travail et pour lequel la C.A.T. exige des examens supplémentaires ou périodiques et qui l'obligent à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

d) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa a) ci-dessus, les prestations versées par la Commission des Accidents du Travail, pour la même période, sont acquises à la C.F.P.;

e) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa b) ci-dessus, ces prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail, et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

f) la caisse de congé-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié sera considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q. et au Régime d'assurance-chômage.

35.36 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

35.37 La prestation d'assurance-salaire est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out et pour laquelle le salarié fournit un certificat médical à la C.F.P. De même, toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out.

35.38 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la C.F.P., mais subordonnément à la présentation par le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu du paragraphe 35.39.

35.39 En tout temps, la C.F.P. peut exiger de la part du salarié absent pour cause d'invalidité et ce, par demande individuelle, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce

certificat est aux frais de la C.F.P. si le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La C.F.P. peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence ou à son retour au travail, suite à une absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache, sont à la charge de la C.F.P.

La C.F.P. doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle. Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par la C.F.P. est contraire à celui du médecin consulté par le salarié, ce dernier a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième médecin sont finales. Cet examen de même que les frais de transport prévus au paragraphe précédent sont aux frais de la C.F.P.

35.40 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

35.41 a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, la C.F.P. crédite à tout salarié à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective et ce, à raison de un deux-cent-soixantième (1/260e) du salaire applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'un salarié, sauf dans le cas de celui qui est relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la C.F.P. ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

c) Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit la C.F.P. avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde du 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe et non utilisés en vertu du présent article. Le salarié ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

35.42 Si un salarié devient couvert par le présent article en cours d'année contractuelle, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis juillet jusqu'au moment où il devient couvert. De même, si un salarié quitte son emploi en cours d'année contractuelle, le nombre de jours monnayables qui lui sont remboursés est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis juillet jusqu'au moment de son départ. Aux fins de l'application du présent paragraphe, un mois complet de service signifie un mois au cours duquel le salarié a travaillé ou a vu son salaire maintenu pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Aux fins d'application du présent paragraphe seulement, le congé de maternité prévu à l'article 12 et la prolongation de ce congé, n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1ère) année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service du salarié en cause.

35.43 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la semaine régulière de travail qu'il assume par rapport à celle du salarié à temps plein à l'emploi de la C.F.P.

35.44 L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

1. Les jours monnayables crédités en vertu du paragraphe 35.41.

2. Après épuisement des jours mentionnés en 1, les jours non monnayables au crédit du salarié.

ARTICLE 36 - ACCIDENT DU TRAVAIL

36 .01 Dans tous les cas, l'employeur peut, à ses frais, faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

36.02 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenue durant les heures de travail, à la disposition des salariés.

36 .03 En cas d'accident du travail, la CFP s'efforcera de fournir au salarié blessé les services d'un médecin et ce, aussi rapidement que possible; en cas d'impossibilité de ce faire, le salarié blessé sera transporté immédiatement à l'hôpital le plus près et ce, aux frais de la Commission, mais sans perte de traitement pour le salarié jusqu'à concurrence de la journée au cours de laquelle ledit accident est survenu.

36 .04 La Commission ne sera jamais tenue de payer quelque dépense que ce soit qui est ou sera compensée par la Commission des Accidents du Travail du Québec.

Article 37 - Annexes et lettres d'entente

37.01 Les annexes et/ou lettres d'entente apparaissant à la fin de la présente convention font partie intégrante de la présente convention.

Malgré ce qui précède la lettre d'intention relative au R.R.E.G.O.P. prévue à l'annexe I ne fait pas partie de la présente convention.

ARTICLE 38 - DUREE

38.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1982; elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation expresse au contraire prévue à la présente convention.

38.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ANNEXE "A"

CONSEILLER D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

		81-07-01 au 82-06-30		82-07-01 au 82-12-31	
CLASSE	ECHELON	TAUX	PB	TAUX	PB
02	01	20 401	4,72	22 125	3,45
	02	21 241	4,72	23 022	3,38
	03	22 123	4,72	23 963	3,32
	04	23 059	4,72	24 962	3,25
	05	24 008	4,72	25 976	3,20
	06	24 994	4,72	27 028	3,14
	07	26 047	4,72	28 152	3,08
01	01	27 646	4,72	29 859	3,01
	02	28 795	4,72	31 086	2,96
	03	29 994	4,72	32 366	2,91
	04	31 236	4,72	33 691	2,86
	05	32 530	4,72	35 073	2,82
	06	33 877	4,72	36 511	2,77
	07	35 279	4,72	38 007	2,73
	08	36 759	4,72	39 587	2,69

ANNEXE "B"

ANNEXE "B"

TABLE DES DEDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon service continu								
	10 ans	15 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	
1 à 5	0	0	0	0	0	0	0	0	
6 à 10	½	1	1 ½	1 ½	1 ½	1 ½	1 ½	1 ½	
11 à 22	1	2	2 ½	2 ½	2 ½	2 ½	2 ½	3	
23 à 32	1 ½	2 ½	3	3	3	3	3	3 ½	
33 à 44	2	3	4	4	4	4 ½	4 ½	5	
45 à 54	2 ½	4	5	5	5 ½	5 ½	5 ½	6	
55 à 66	3	4 ½	6	6	6 ½	6 ½	7	7 ½	
67 à 76	3 ½	5	6 ½	6 ½	7	7 ½	7 ½	8	
77 à 88	4	5 ½	7	7	7 ½	8	8 ½	9	
89 à 98	4 ½	6	8	8	8 ½	9	9 ½	10	
99 à 110	5	6 ½	9	9 ½	10	10 ½	11	11 ½	
111 à 120	5 ½	7	10	10 ½	11	11 ½	12	12 ½	
121 à 132	6	8	11	11 ½	12	12 ½	13	14	
133 à 142	6 ½	8 ½	11 ½	12	12 ½	13	13 ½	14 ½	
143 à 154	7	9	12	12 ½	13	14	14 ½	15 ½	
155 à 164	7 ½	10	13	13 ½	14 ½	15	16	16 ½	
165 à 176	8	11	14	14 ½	15 ½	16	17	18	
177 à 186	8 ½	11	15	15 ½	16 ½	17 ½	18	19	
187 à 198	9	12	16	16 ½	17	18 ½	19 ½	20 ½	
199 à 209	9 ½	12 ½	16 ½	17	18	19	20	21	
210 à 220	10	13	17	18	19	20	21	22	
221 à 230	10	14	18	19	20	21	22	23	
231 à 242	10	14 ½	19	20	21	22	23	24	
243 à 252	10	15	20	21	22	23	24	25	
253 à 264	10								

ANNEXE "C"

Liste des jours fériés

JOURS FERIES	1982
Vendredi Saint	9 avril vendredi
Lundi de Pâques	12 avril lundi
Fête de Dollard et de la Reine	24 mai lundi
Fête de la St-Jean	24 juin jeudi
Confédération	1er juillet jeudi
Fête du Travail	6 septembre lundi
Fête de l'Action de Grâces	11 octobre lundi
Veille de Noël	24 décembre vendredi
Fête de Noël	27 décembre lundi
Le lendemain de Noël	28 décembre mardi
Veille du Jour de l'An	31 décembre vendredi

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vol	Ch	Su	Sec
02	03	01	01
Page 1	Date		

Directive numéro 5-74
Refondue par le
C.T. 133400 du 19 mai 1981

ANNEXE "D"

CONCERNANT LES FRAIS DE VOYAGE

---oooOooo---

Section 1

Dispositions générales

ARTICLE 1 - Champ d'application

Cette directive s'applique aux employés des ministères et organismes du gouvernement du Québec, à l'exception des membres de la Sûreté du Québec et du personnel de l'Hydro-Québec.

ARTICLE 2 - Définitions

Dans cette directive, on entend par:

"année financière": période commençant le 1er avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante;

"assignation": une affectation temporaire d'un employé, à partir du port d'attache habituel, à un point, lieu ou territoire de travail pour une durée de plus de 15 jours ouvrables consécutifs, laquelle affectation peut impliquer ou non un séjour sur place;

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vol	Ch	Sec	Pce
02	03	01	01
Page 2	Date		

Directive 5-74 (suite)

"employé du travail extérieur": un employé qui exerce ses fonctions principales et habituelles surtout en dehors d'un bureau ou d'un établissement fermé, soit en plein air, sur le terrain ou en chantier, et dont le travail est généralement manuel ou consiste à faire des observations, des relevés, à exercer une surveillance, à faire de la patrouille ou à exécuter d'autres activités d'extérieur semblables;

"employeur": un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec dont les employés sont assujettis à cette directive;

"équipe": un groupe d'employés qui, sous la direction immédiate d'un responsable désigné, effectuent un même travail ou participent aux mêmes activités;

"port d'attache": le lieu de travail ou point déterminé par le sous-ministre, le dirigeant d'un organisme ou leur représentant, où l'employé reçoit régulièrement ses instructions, fait rapport de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour fin de travail;

"territoire habituel de travail": territoire où est situé le port d'attache d'un employé et qui est géographiquement limité et défini pour des fins de travail comme district, division, section, unité ou autre appellation semblable, et à l'intérieur duquel l'employé n'encourt pas habituellement de frais de logement;

"voyage": un déplacement autorisé, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions, et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement ou de subsistance.

ARTICLE 3 - Principes généraux

1. L'employeur détermine les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par un employé à l'occasion de voyages ou d'assignations en tenant compte des facilités qu'il peut mettre lui-même à la disposition des employés visés.

Directive 5-74 (suite)

2. Une dépense de voyage ou d'assignation doit, pour être remboursable selon les règles de cette directive, être nécessaire, raisonnable et avoir été réellement encourue.

3. La présentation de pièces justificatives ou de renseignements faux, inexacts ou incomplets, faite dans le but d'appuyer une réclamation non conforme à cette directive, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution ou la révocation, et ce sans préjudice de tout autre recours permis par la loi.

ARTICLE 4 - Autorisation de voyage

1. L'autorisation d'effectuer un voyage doit avoir été accordée par le sous-ministre, le dirigeant d'un organisme ou leur représentant, sur la recommandation du supérieur immédiat de l'employé.

2. Le sous-ministre ou le dirigeant d'un organisme doit faire parvenir au contrôleur des finances une liste à jour de ses représentants aux fins de cette directive.

ARTICLE 5 - Avance de voyage

Un employé peut recevoir une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à encourir pour ce voyage. Il peut être aussi émis des avances permanentes de voyage pour les employés qui voyagent de façon régulière.

Section II

Indemnités payables pour frais de transport, de repas, de logement et autres

ARTICLE 6 - Frais de transport

1. Règles générales

Le parcours reconnu pour fin de compensation est toute la distance nécessaire et effectivement parcourue par un employé dans l'exercice de ses fonctions.

Directive 5-74 (suite)

Lorsque l'employé est autorisé à se rendre, pour affaires du gouvernement, directement de sa résidence jusqu'à un point de travail autre que son port d'attache, ou depuis un point de travail jusqu'à sa résidence, le transport peut être fourni ou une compensation de kilométrage payée relativement à la moindre des deux distances entre la résidence et le point de travail ou entre le port d'attache et le point de travail.

Un employé à qui son supérieur immédiat demande de prendre comme passager un autre employé jusqu'au port d'attache ou jusqu'à un lieu de travail, si ce lieu est distinct du port d'attache, a droit d'être remboursé du kilométrage excédentaire à son parcours habituel en plus de celui prévu à l'alinéa précédent.

Les frais de déplacement préalables et consécutifs à l'utilisation de transport en commun ou d'un autre moyen de transport encourus par un employé dans l'exercice de ses fonctions sont admis pour fin de remboursement.

Par extension, les frais de stationnement encourus avant et après un voyage autorisé sont remboursables, sauf lorsque l'employé utilise un véhicule du gouvernement pour effectuer le voyage; le remboursement en est toutefois limité au temps de stationnement qui précède immédiatement le départ ou qui suit immédiatement le retour de voyage.

Les frais de déplacement aller-retour d'un employé d'un point de travail ou du port d'attache à sa résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admissibles à remboursement.

Lorsqu'un employé est tenu de retourner au travail ou encore de rester au travail après que les services ordinaires de transport en commun et/ou que ses moyens habituels de transport ne sont plus disponibles, l'utilisation d'un taxi sera autorisée à partir du domicile de l'employé jusqu'au lieu de travail et pour le retour au besoin. Le présent alinéa ne s'applique toutefois pas aux déplacements effectués pour se rendre au travail ou en retourner immédiatement avant ou après la cédule régulière de travail.

Directive 5-74 (suite)

2. Indemnité selon les moyens de transport

a) Automobile personnelle

Un employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

	Du 1er avril 1980 au 31 mars 1981	A compter du 1er avril 1981*
i) pour les premiers 8 000 km d'une année financière:	0,18 $ /km	0,21 $ /km
ii) pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière:	0,14 $ /km	0,165 $ /km
iii) pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière:	0,11 $ /km	0,13 $ /km
iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26 000 km au cours d'une année financière:	0,09 $ /km	0,12 $ /km

Lorsqu'il est autorisé à transporter dans une automobile personnelle une équipe d'employés du travail extérieur avec ou sans l'équipement utilisé par cette équipe, un employé a droit à une indemnité additionnelle de 0,05 $ par km ainsi parcouru.

Lorsqu'il est autorisé à utiliser une automobile personnelle sur des routes de forêts ou des routes gravelées, il a droit à une indemnité additionnelle de 0,05 $ par km ainsi parcouru.

---

* Note: les taux figurant sous cette colonne et qui sont effectifs le 1er avril 1981 sont composés d'une allocation de base, majorée de 0,01 $ /km à titre d'ajustement pour des hausses anticipées du prix de l'essence.

Directive 5-74 (suite)

Lorsqu'il est autorisé à attacher à une automobile personnelle une roulotte ou autre équipement de même nature, un employé a droit à une indemnité additionnelle de 0,05 $ par km ainsi parcouru.

Lorsqu'il est autorisé à utiliser une automobile personnelle pour un recensement de circulation entre le 1er novembre et le 31 mars, un employé a droit à une indemnité additionnelle de 1,20 $ par heure de recensement.

Le total des indemnités versées en vertu du présent sous-paragraphe ne peut toutefois être inférieur à 2,95 $ pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile personnelle.

b) Taxi

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit toutefois être justifiée et réservée à des courtes distances dont il faut indiquer les points de départ et de destination.

c) Transport en commun

L'employeur rembourse à un employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun dans l'exercice de ses fonctions.

Un employé qui, quoique requis d'utiliser un transport en commun, utilise plutôt une automobile personnelle, n'a droit qu'à une compensation égale à 0,09 $ par km ainsi parcouru.*

d) Stationnement et péage

L'employeur rembourse à un employé les frais encourus pour le péage et pour le stationnement de l'automobile dans le cours d'un voyage.

* Note: ce taux est composé d'une allocation de base, majorée de 0,01 $ /km à titre d'ajustement pour des hausses anticipées du prix de l'[illegible]

Directive 5-74 (suite)

e) Assurance affaires

Un employé qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

i) une fois par année financière, l'employé peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

ii) à la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03 $ par km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

Dans le cas d'un employé occasionnel toutefois, un tel remboursement n'est effectué qu'à la fin de son emploi, et ce au prorata de la durée de son emploi.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vo	Ch	Su	Pag
02	03	01	01
Page 8	Date		

Directive 5-74 (suite)

ARTICLE 7 - Frais de repas

1. Règles générales

a) Nul repas n'est remboursé à l'intérieur d'un parcours routier de 16 km, et ce en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache et l'endroit de déplacement, ou à l'intérieur du territoire habituel de travail pour les employés du travail extérieur.

b) Lorsque le départ en voyage s'effectue avant

07 h 30 ou
11 h 30 ou
17 h 30

et lorsque le retour de voyage s'effectue après

13 h 30 ou
18 h 30

les repas normalement et effectivement pris après les heures de départ et avant les heures de retour mentionnées sont admis pour fin de remboursement.

2. *INDEMNITE*

a) L'employeur rembourse les frais de repas suivant les coûts réels. Pour chaque journée civile complète, l'employé touche pour ses frais de repas, une indemnité globale maximum de $14.25 incluant taxes et pourboires. Si un jour de voyage est moindre qu'un jour civil complet, les montants maximum admissibles pour frais de repas, incluant taxes et pourboires, sont les suivants:

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vo	Ch	Su	Pir
02	03	01	01
Page 9	Date		

Directive 5-74 (suite)

i) pour le déjeuner: $3.00
ii) pour le dîner: $4.75
iii) pour le souper: $6.50

Si, en raison de circonstances et pour des motifs jugés exceptionnels, l'employé doit encourir des frais de repas supérieurs à ceux prévus, il sera remboursé sur explications jugées valables par les personnes autorisées à cette fin.

b) Lorsque le coût d'un transport en commun ou les frais d'enregistrement à un congrès, une conférence, un colloque, un symposium ou tout autre événement semblable incluent les frais de certains repas, le coût de ces repas n'est pas remboursable en vertu de cette directive.

c) Lorsqu'un employé prend ses repas dans un établissement autre que commercial, tels un camp forestier, un chantier de construction ou tout autre établissement d'un genre semblable où les repas sont offerts moyennant une charge nominale ou à des tarifs fixés par entente ou décret à titre de service aux employés, seul le coût réel de ces repas incluant taxes et pourboires est remboursable, et ce jusqu'à concurrence des montants maximum prévus au sous-paragraphe a).

d) Des allocations fixes ainsi établies:

i) pour le déjeuner: 2,65 $

ii) pour le dîner: 4,15 $

iii) pour le souper: 4,15 $

tiennent lieu de remboursement de frais de repas admissibles et sont payables à l'employé qui, lors d'un voyage, apporte tels repas de sa résidence ou qui défraie le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place.

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vol	Ch	Sec	Par
02	03	01	01
Page 10	Date		

Directive 5-74 (suite)

ARTICLE 8 - Frais de logement

1. Dans un établissement hôtelier

L'employeur rembourse les frais réels de logement encourus dans un établissement hôtelier.

2. Dans un établissement autre qu'hôtelier

Lorsqu'un employé, au cours d'un voyage autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, le montant maximum admissible est:

a) soit une allocation fixe de 9,80 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; l'employé est alors remboursé en outre du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour;

b) soit une allocation fixe de 5,40 $ par nuit, incluant tous frais incidents, pour l'utilisation d'une roulotte ou d'une tente;

c) soit les frais réels encourus, lorsque des services autres que ceux prévus ci-dessus sont utilisés, tels les services offerts par un club privé, par un camp d'une entreprise commerciale ou industrielle ou par une résidence d'employés d'une entreprise.

ARTICLE 9 - Autre frais

1. Usage de motoneige

Un employé requis d'utiliser une motoneige personnelle est remboursé à raison de 6,70 $ par demi-journée de travail où il utilise sa motoneige.

Gouvernement du Québec

Vol. 02 Ch. 03 Sur. 01 Par. 01

Page 11 Date

Répertoire des politiques administratives

Directive 5-74 (suite)

2. Usage de motocyclette

Un employé requis d'utiliser une motocyclette personnelle recevra une compensation de 0,09 $ par km ainsi parcouru.

3. Retour à la résidence

Si, dans le cours d'un voyage, un employé doit poursuivre son travail plusieurs journées consécutives, il peut être autorisé par l'employeur à retourner à sa résidence chaque soir ou chaque fin de semaine. L'employé a droit au remboursement des frais encourus suivant les conditions prévues, mais jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré au point du voyage.

Lorsqu'un employé utilise une automobile personnelle pour de tels déplacements, le kilométrage lui est remboursé selon les modalités prévues à l'article 6, et ce jusqu'à concurrence du montant des frais de logement et de subsistance qui auraient été autrement payables s'il était demeuré au point du voyage.

Ces déplacements aller à sa résidence personnelle et retour ne doivent pas affecter la cédule de travail établie ni être effectués pendant les heures régulières de travail.

4. Frais divers

Pour chaque jour de voyage comportant un coucher dans un établissement hôtelier, l'employeur accorde à un employé une allocation de 2,80 $.

L'employeur rembourse aussi les frais divers suivants encourus par un employé dans l'exercice de ses fonctions:

a) les frais de buanderie encourus pendant le voyage, à condition qu'il soit de plus de 3 jours consécutifs;

b) les frais de change et d'obtention d'un passeport lors d'un voyage à l'étranger;

c) tous autres frais autorisés par l'employeur et directement reliés au voyage, à l'exception des pourboires.

5. Appels téléphoniques

Les frais d'appels téléphoniques sont remboursables en autant qu'ils sont encourus à des fins gouvernementales. Pour chaque réclamation à ce titre, l'employé doit indiquer le nom de la personne appelée et la raison de l'appel.

Nonobstant ce qui précède, l'employé en voyage est remboursé du coût d'appels téléphoniques interurbains jusqu'à un maximum de 5,15 $, et ce pour chaque période comportant trois couchers consécutifs.

6. Participation à des concours d'avancement ou de promotion

Les frais de déplacement encourus par un employé qui participe à un concours d'avancement ou de promotion tenu pour un ministère ou un organisme du gouvernement en dehors de son lieu de travail sont remboursés conformément à cette directive, à condition que le candidat soit admissible au concours.

7. Frais de voyage à l'occasion d'un décès

Les frais de voyage pour assister à des funérailles sont remboursables à un employé faisant partie d'une délégation approuvée par le ministre ou le sous-ministre d'un ministère ou par le dirigeant d'un organisme.

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Vo	Ch	Se	Pa
02	03	01	01
Page 13	Date		

Répertoire des politiques administratives

Directive 5-74 (suite)

Section III

Assignation

ARTICLE 10 - Règles générales de l'assignation

1. L'employeur doit prévenir à l'avance l'employé qu'il sera en assignation. Cet avis, qui doit être donné avant le début de l'assignation, le motif de l'assignation, sa durée probable et les conditions de son application.

2. Lorsqu'un employé est en assignation, le lieu d'assignation devient son port d'attache pour les fins de déplacements dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

3. Lorsqu'il y a assignation à l'intérieur d'un parcours routier de 16 km, et ce en utilisant la route la plus directe entre le port d'attache et l'endroit du déplacement, aucune compensation n'est payable.

4. Lorsque la distance entre la résidence d'un employé et son lieu d'assignation est inférieure à 48 km, l'employeur détermine si l'assignation implique ou non un séjour sur place, compte tenu des possibilités de séjour au lieu d'assignation et des moyens de transport disponibles.

5. Lorsque la distance entre sa résidence et son lieu d'assignation est de 48 km ou plus, un employé peut être autorisé, s'il en fait la demande, à revenir à sa résidence chaque soir s'il n'y a pas lieu de croire que cela nuise à l'efficacité du service et il reçoit, le cas échéant, les indemnités prévues pour l'assignation sans séjour sur place. Le coût ne doit toutefois par excéder ce qu'il en aurait coûté pour rester sur place.

6. Une assignation qui n'implique aucune dépense additionnelle à celles habituellement encourues par un employé ne peut être sujette à paiement d'une indemnité de la part de l'employeur. Il en est ainsi, entre autres, lorsque l'employeur fournit les facilités de transport, de logement et de subsistance ou lorsque la distance que doit parcourir l'employé pour se rendre de sa résidence au lieu d'assignation n'est pas supérieure à celle qu'il parcourt pour se rendre de sa résidence à son port d'attache habituel.

7. Si, pendant l'assignation, des modifications interviennent dans les prix et les conditions du séjour, la compensation initialement prévue peut être modifiée en conséquence. Toutefois, la compensation payable ne peut en aucun cas être supérieure à celle qui aurait été autrement payable en cours de voyage.

8. Le paiement de l'indemnité prévue pour l'assignation cesse au déménagement effectif d'un employé.

ARTICLE II - Indemnité d'assignation

1. Assignation avec séjour sur place

a) Les frais de voyage pour se rendre au lieu d'assignation et en revenir au début et à la fin de l'assignation sont remboursables selon les modalités prévues à cette directive.

b) L'employé disposera d'une période maximale de 7 jours pour prendre les arrangements nécessaires relatifs à son logement et à sa subsistance au lieu prévu de son assignation. Durant cette période, il aura droit aux indemnités prévues pour un employé en voyage. L'indemnité prévue pour l'assignation sera applicable dès qu'il y aura utilisation effective des services désignés ou dès la fin de la période de sept jours.

c) L'employeur verse à l'employé une allocation fixe tenant lieu d'indemnité pour tous les frais inhérents à l'assignation, y compris les frais pour le retour à la résidence pendant la durée de l'assignation.

Directive 5-74 (suite)

L'employeur détermine la fréquence des retours à la résidence, lesquels ne doivent pas affecter la cédule de travail établie ni être effectués pendant les heures de travail déterminées par l'employeur. Un employé assigné pour une période de 6 semaines et plus a droit à un voyage pour se rendre à sa résidence et en revenir au moins une fois à toutes les 3 semaines s'il est assigné à plus de 300 km de sa résidence par voie terrestre. Dans ce cas, le voyage peut être effectué pendant les heures régulières de travail, à la condition que les besoins du service le permettent.

L'allocation payable est établie par l'employeur [illegible] l'employé, et ce compte tenu des arrangements qu'est tenu de prendre l'employé.

Le montant de l'allocation doit se situer entre un minimum égal à 119,00 $ par semaine pour un séjour de sept jours et un maximum égal à 194,00 $ par semaine. Si l'employeur fournit ou défraie lui-même les coûts du logement, l'allocation doit être au moins égale à 70,00 $ par semaine pour un séjour de 7 jours, sans excéder les maximum qui auraient été payables pour les repas en cours de voyage. Si l'employeur fournit ou défraie lui-même les coûts du logement et de subsistance, l'employé a droit au remboursement des frais de transport pour se rendre à sa résidence et en revenir selon les modalités prévues à l'article 6 et selon la fréquence déterminée par l'employeur.

d) En situation exceptionnelle, le sous-chef ou un représentant désigné à cette fin peut accorder une allocation supérieure à celle normalement prévue. Cette allocation ne doit cependant pas dépasser les coûts réellement encourus.

2. Assignation sans séjour sur place

a) Un employé doit effectuer ses déplacements entre sa résidence et le lieu d'assignation en dehors des heures régulières de travail, et sans autre indemnité que celle prévue ci-après.

Directive 5-74 (suite)

b) Un employé qui utilise son véhicule personnel pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de transport pour la distance additionnelle qui sépare sa résidence de son lieu d'assignation par rapport à la distance qui sépare sa résidence de son port d'attache habituel. Ce remboursement est effectué au taux prévu pour l'usage de l'automobile personnelle.

Si un employé qui utilise un véhicule personnel est autorisé à transporter un ou plusieurs autres employés assignés au même endroit, il reçoit la compensation prévue pour l'usage d'automobile personnelle [illegible] toute la distance parcourue.

L'employé qui utilise les transports en commun est remboursé des frais réels encourus.

c) Nul repas n'est remboursé à un employé du travail extérieur assigné à l'intérieur de son territoire habituel de travail.

Un employé du travail extérieur assigné à l'extérieur de son territoire habituel de travail reçoit une allocation de frais de repas selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:

i) l'allocation fixe prévue pour un employé en voyage qui apporte son repas de sa résidence ou défraie le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place, ou

ii) sur production des pièces justificatives, les frais réels encourus jusqu'à concurrence des montants maximum admissibles pour frais de repas en voyage.

Section IV

Pièces justificatives

Directive 5-74 (suite)

ARTICLE 12 - Règle générale

Une preuve de voyage doit être présentée pour chaque voyage et pour chaque journée complète de séjour. Aucune preuve de voyage n'est toutefois requise pour un voyage de moins de 240 km aller-retour, lorsqu'il y a utilisation de l'automobile personnelle et que ce voyage ne comporte pas de frais de repas ou de coucher. Une pièce justificative de l'utilisation de l'un ou l'autre des services mentionnés à l'article 13 est considérée comme une preuve de voyage, même s'il n'est pas indiqué au même article que cette pièce est requise pour justifier une dépense particulière.

ARTICLE 13 - Pièces justificatives spécifiques

1. Pour le logement

a) Logement dans un établissement hôtelier

Lorsqu'il y a coucher dans un établissement hôtelier, le reçu de caisse enregistreuse doit être fourni. Si l'établissement hôtelier ne peut fournir de reçu de caisse, un reçu officiel d'un représentant de l'établissement est accepté. La pièce justificative fournie doit indiquer le nom de l'employé, la durée et les dates de séjour, le montant effectivement payé ainsi que le nom et l'adresse de l'établissement où l'employé a logé.

b) Logement hors d'un établissement hôtelier

Lorsqu'il y a coucher hors d'un établissement hôtelier, une indication doit être fournie de la nature du service utilisé. Dans les cas où la compensation est payable selon les frais réels, une pièce justificative doit être fournie. Lorsque l'employé n'a aucune autre preuve de voyage, il doit fournir le nom et l'adresse de l'endroit où il a logé.

2. Pour les repas

Lorsque le coût d'un repas dépasse le maximum admissible, les pièces justificatives sont exigées.

Directive 5-74 (suite)

3. Pour les frais de déplacement

a) Automobile

Lorsque le parcours effectué est de plus de 240 km, en trajet aller-retour, une pièce justificative de l'utilisation d'un service à l'automobile doit être fournie.

b) Transport en commun

Lorsqu'il y a utilisation d'un transport en commun, un reçu officiel attestant du paiement du billet doit être fourni s'il est d'usage pour les transporteurs d'émettre un tel reçu.

c) Taxis

Lorsqu'il y a utilisation d'un taxi, une pièce justificative doit être fournie si les frais d'une course excèdent 3,00 $.

d) Frais de stationnement

Lorsqu'il y a utilisation de stationnement, une pièce justificative doit être fournie.

4. Pour les autres frais

Lorsque d'autres frais admissibles en vertu de cette directive sont encourus, des pièces justificatives doivent être fournies, s'il est reconnu d'usage de fournir de telles pièces.

5. Pour l'assignation

Lorsque l'indemnité d'assignation payable est une allocation fixe, une pièce justificative pour les frais de logement, indiquant le montant des frais encourus, doit être fournie. Si la nature des services utilisés ne permet pas de fournir une telle preuve, une attestation du sous-chef ou de son représentant ainsi que l'indication du nom et de l'adresse de l'endroit où l'employé a séjourné servent de pièces justificatives.

Lorsque l'indemnité d'assignation payable est supérieure à l'allocation normalement prévue, des pièces justificatives pour les frais de logement et de subsistance indiquant la nature et le montant des frais encourus doivent être fournies.

Section V

Dispositions finales

ARTICLE 14 - Conversion au système international

Pour convertir des milles en km, un employé doit utiliser la table de conversion figurant à l'annexe A, laquelle fait partie intégrante de cette directive.

ARTICLE 15 - Production du compte

Le compte doit être présenté dans les 15 jours qui suivent immédiatement, soit le retour de voyage, soit, si tel est le cas, la période désignée par l'employeur, laquelle, normalement, ne doit pas excéder un mois.

Pour être payable, le compte doit avoir été recommandé par le supérieur immédiat, à qui il incombe de vérifier s'il y a conformité entre le programme de travail et les frais encourus pour le réaliser, et avoir en outre été approuvé par le sous-ministre, le dirigeant d'un organisme ou leur représentant.

Directive 5-74 (suite)

Le compte doit être appuyé des pièces justificatives originales complètes et des renseignements exigés dans cette directive ou requis sur les formules prescrites.

ARTICLE 16 - Entrée en vigueur

Le texte refondu de cette directive entre en vigueur le 1er juin 1981; les dispositions des sous-paragraphes a) et c) du paragraphe 2 de l'article 6 et des paragraphes 1 et 2 de l'article 9 ont toutefois effet à compter du 1er avril 1981 sauf quant à l'indemnité prévue au premier alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 6 pour le kilométrage de base au cours de la période du 1er avril 1980 au 31 mars 1981, laquelle rétroagit au 1er avril 1980.

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Répertoire des politiques administratives

Vol	Ch	Sec	Pce
02	03	01	01
Page 21	Date		

Directive 5-74

Annexe A

Conversion des milles en kilomètres
1 mille = 1.6 km

Milles	Kilomètres	Milles	Kilomètres
1	1.6	51	82.1
2	3.2	52	83.7
3	4.8	53	85.3
4	6.4	54	86.9
5	8.0	55	88.5
6	9.7	56	90.1
7	11.3	57	91.7
8	12.9	58	93.3
9	14.5	59	94.9
10	16.1	60	96.5
11	17.7	61	98.1
12	19.3	62	99.8
13	20.9	63	101.4
14	22.5	64	102.9
15	24.1	65	104.6
16	25.7	66	106.2
17	27.4	67	107.8
18	28.9	68	109.4
19	30.6	69	111.0
20	32.2	70	112.6
21	33.8	71	114.2
22	35.4	72	115.8
23	37.0	73	117.5
24	38.6	74	119.1
25	40.2	75	120.7
26	41.8	76	122.3
27	43.4	77	123.9
28	45.1	78	125.5
29	46.7	79	127.1
30	48.3	80	128.7
31	49.9	81	130.3
32	51.5	82	131.9
33	53.1	83	133.5
34	54.7	84	135.2
35	56.3	85	136.8
36	57.9	86	138.4
37	59.5	87	139.9
38	61.1	88	141.6
39	62.8	89	143.2
40	64.4	90	144.8
41	65.9	91	146.4
42	67.6	92	148.0
43	69.2	93	149.6
44	70.8	94	151.2
45	72.4	95	152.9
46	74.0	96	154.5
47	75.6	97	156.1
48	77.2	98	157.7
49	78.8	99	159.3
50	80.5	100	160.9

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail,
de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Bureau du sous-ministre

Québec, le 11 juin 1982

Monsieur Jean-Claude Dion
Syndicat canadien de la
Fonction publique
2100, rue Papineau, 3ème étage
Montréal, H2K 4J4

OBJET: Sécurité d'emploi pour le personnel professionnel non enseignant des Commissions de formation professionnelle

Monsieur,

La présente est à l'effet de confirmer l'entente intervenue à la table de négociations, mardi le 8 juin 1982, quant au problème de la sécurité d'emploi en cas de fermeture totale ou de cessation complète des activités des Commissions de formation professionnelle.

Dans ce cas, il est convenu que le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et les Commissions de formation professionnelle feront parvenir aux salariés avec copie aux syndicats représentant lesdits salariés un avis d'au moins six (6) mois, les mécanismes de reclassement prévus à l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre seront alors mis en branle dans le plus bref délai suivant ledit avis.

Si, à la date de fermeture ou de cessation des activités desdites Commissions de formation professionnelle, un ou plusieurs salariés n'ont pu être reclassés, il leur sera alors versé une paie de séparation calculée à raison d'un (1) mois de salaire régulier pour chaque année de service travaillée, avec un minimum de deux (2) mois et un maximum de six (6) mois de salaire régulier.

... /

... /2

Ce privilège particulier s'applique uniquement aux salariés qui, à la date de fermeture totale ou de cessation complète des activités desdites commissions, ont deux (2) ans et plus de service au sens d'avoir accumulé cinq cent vingt (520) jours ou plus depuis la date de la signature de la convention et au cours desquels ils ont reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement tel que prévu à l'article 14 de la présente convention.

Conformément à l'entente intervenue à la table des négociations, il est donc expressément convenu que, si les événements expliqués dans la présente lettre se produisent, les salariés ne pourront pas profiter du système prévu à l'article 14 de la convention collective, ce système étant remplacé par les bénéfices spéciaux mentionnés ci-dessus.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le sous-ministre,

Thomas J. Boudreau

Annexe "F" - Frais de déménagement

1° Tout salarié déplacé, suite à l'application de l'article 14 de la présente convention, a droit aux permis d'absences suivants:

a) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son épouse pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;

b) permis d'absence sans perte de traitement, de trois (3) jours ouvrables, pour déménager. A cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

2° La quantité maximum d'ameublement et effets personnels pouvant être déménagée aux frais de l'employeur est de 12,000 livres au total. L'employeur s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublant et effets personnels du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance, au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

3° L'employeur ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même les frais de transport d'une embarcation, canot, etc. ne sont pas remboursés par l'employeur.

ANNEXE "F" (suite)

4° Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublant et effets personnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

5° L'employeur paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars ($750.00) à tout salarié marié déplacé, ou de deux cents dollars ($200.00) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc...) à moins que ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars ($750) payable au salarié marié déplacé, est payable également au salarié célibataire tenant logement.

6° Le salarié visé ci-dessus a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

7° Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

8° L'employeur paie, relativement à la vente de la maison-résidence principale du salarié déplacé, les dépenses suivantes:

a) les honoraires d'un agent d'immeubles sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après

ANNEXE "F" (suite)

8° sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent.

b) les frais d'actes notariés imputables au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue.

9° Lorsque la maison du salarié déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, l'employeur rembourse, pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

a) Les taxes municipales et scolaires;
b) L'intérêt sur l'hypothèque;
c) Le coût de la prime d'assurance.

10° Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, l'employeur paie les frais de séjour pour le salarié et sa famille, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

11° Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de l'employeur ou de son représentant désigné à cette fin et où la famille du salarié marié ne serait pas relocalisée immédiatement, l'employeur assume les frais de transport du salarié pour visiter sa famille à toutes les

Annexe "F" - Frais de déménagement

11° deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de 480 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 480 kilomètres, aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 480 kilomètres.

12° Dans le cas d'un déplacement pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans, les dispositions du paragraphe 8 et celles du paragraphe 9 ne s'appliquent pas. Cependant, afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé, l'employeur lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

13° Les dispositions prévues aux paragraphes 8, 9 et 12 ne s'appliquent toutefois pas dans le cas de déplacements de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par l'employeur.

ANNEXE "G"

Nom: _____

Adresse: _____

Tél.: _____ No assurance sociale: _____

Statut d'embauche: _____

Fonction: _____

1. En conformité avec 5.01 (sécurité syndicale) de la présente convention, je, soussigné(e), donne mon adhésion au

_____

_____

Signature du salarié: _____

Signature du témoin: _____

Date: _____

2. En conformité avec 5.02 (cotisations syndicales) de la présente convention, j'autorise mon employeur à déduire de ma première paie le droit d'entrée au syndicat et à retenir périodiquement sur ma paye ma contribution syndicale, et à la remettre à qui de droit.

Signature du salarié: _____

Signature du témoin: _____

Date: _____

ANNEXE "H"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Suite à l'entente intervenue à la Table centrale sur les droits parentaux, le gouvernement s'engage:

A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par le paragraphe 12.15

1- à étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite la salariée qui s'est prévalu du congé spécial prévu au paragraphe 12.15.

B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité au régime d'assurance-chômage

1- à garantir, qu'à compter de la signature de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II, malgré les modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais ce dans la mesure permise par les critères d'approbation de la C.E.I.C. pour les régimes de P.S.C.

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

1- à entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions collectives, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à la salariée à l'occasion du congé de maternité.

ANNEXE "H"

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

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômages;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

Conseil du trésor
Gouvernement du Québec

ANNEXE "I"

Québec, le 29 novembre 1979.

MM. André Therrien,
Coordonnateur de la CEQ

Marcel Gilbert,
Coordonnateur de la CSN

Fernand Daoust,
Coordonnateur de la FTQ

OBJET: Lettre d'intention du Gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Suite aux discussions finalisées le 16 novembre 1979 à la table centrale relativement au R.R.E.G.O.P.

A. Le Gouvernement s'engage à adopter les arrêtés en conseil requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale l'adoption des dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics:

1. Admissibilité à la retraite

L'admissibilité à la retraite est portée à 60 ans, même si le nombre constitué par le cumul des années d'âge et de service est inférieur à 90, sous réserve de la réduction actuarielle statutaire déjà prévue dans la loi.

2. Transferts

La date limite pour les transferts du R.R.E. et du R.R.F. au R.R.E.G.O.P. sera reportée d'une année, soit du 30 juin 1979 au 30 juin 1980, ou d'une période qui permet un délai suffisant aux intéressés pour les transferts après l'adoption de la loi modifiant le R.R.E.G.O.P.

...2

3. Rachat

La période pour le rachat de service sous le R.R.E.G.O.P. sera prolongée d'une année.

4. Gestion

Pour octroyer aux syndiqués une participation au sein de la Commission administrative du régime de retraite, le nombre de membres de la Commission sera accrû de cinq (5), dont l'un provenant de la C.S.N., un autre de la C.E.Q. et un autre de la F.T.Q.

5. Mécanismes d'évaluation actuarielle et taux de cotisation

a. Le Gouvernement, en consultation avec les membres de la Commission administrative du régime de retraite provenant du milieu syndical, nommera un actuaire-conseil dont le mandat sera de se prononcer quant à la pertinence des hypothèses utilisées pour l'évaluation actuarielle. Un délai de trente (30) jours lui sera accordé afin qu'il se prononce et soumette au Gouvernement l'ensemble de ses recommandations, lesquelles seront rendues publiques.

b. Le taux de cotisation actuel est maintenu jusqu'au 1er juillet 1980. Le Gouvernement rencontrera la partie syndicale lorsqu'une hausse des cotisations est requise afin de discuter de tout réaménagement de bénéfices jugés pertinents.

B. Le Gouvernement exprime l'intention d'utiliser un actuaire-conseil dans le cadre de la démarche décrite à A. 5a., pour l'évaluation actuarielle basée sur les données de 1978.

C. Le Gouvernement prend note de l'avis exprimé par la partie syndicale à l'effet que les deux nouveaux membres de la Commission qui ne sont pas issus d'une centrale syndicale pourraient néanmoins provenir d'un milieu syndicable.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

ANNEXE "J"

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin année en cours - IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}}\right)^{*} \times 100$$

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

ANNEXE "K"

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 6 mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982 - IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}}\right)^{*} \times 100$$

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

ANNEXE "L"

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

a) On fait d'abord la somme des douze indices mensuels de L'IPC du mois de juillet 1981 au mois de juin 1982.

b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 12. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin 1981}}{\text{IPC du mois de juin 1981}}\right)^{*} \times 100$$

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

ANNEXE "M"

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

a) On fait d'abord la somme des six indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.

b) La somme obtenu en a) est ensuite divisée par 6. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}\right)^{*} \times 100$$

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

ANNEXE "N"

DISPARITES REGIONALES

Section I: Définitions

Aux fins de la présente, on entend par:

1- Dépendant: Un dépendant au sens de la loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le salarié. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

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

Point de départ: Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et le salarié.

2- Secteur V
- Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Aupaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

Secteur IV
- Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Némiscau, Inouckjouac, Povungnituk

.../2

ANNEXE "N" (suite)

Secteur III
- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau, à l'exception des municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V
- Le territoire de Parent, Sanmaur, Casey, Lac Cooper et Clova
- Le territoire s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile d'Anticosti

Secteur II
- Les municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement
- La municipalité scolaire des Iles

Secteur I
- Les municipalités scolaires de Chapais-Chibougamau, de Joutel-Matagami, de Quévillon, du Lac Témiscamingue et la Réserve de Waswanipi

Section II: Niveau des primes

.01 Le salarié travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime d'isolement et d'éloignement de:

a) Pour la période s'étendant du 81-07-01 au 82-06-30.

	Avec dépendant(s)	Sans dépendant
Secteur V	9 754 $	5 533 $
Secteur IV	8 267 $	4 689 $
Secteur III	6 357 $	3 974 $
Secteur II	5 051 $	3 368 $
Secteur I	4 086 $	2 858 $

b) Pour la période s'étendant du 1-7-82 au 31-12-82, le même montant qu'au sous-paragraphe a), majoré de 3,5%.

c) La majoration prévue qui représente l'anticipation de l'évolution de l'IPC pour la période visée à l'alinéa b) (3,5%) sera revisée s'il y a lieu pour tenir compte de l'évolution réelle de l'IPC. La méthode de calcul de l'évolution de l'IPC apparaît à l'annexe "K".

.02 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du salarié sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section 1.

.03 Dans le cas où les deux membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et para-public, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable au salarié avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce nonobstant la définition du terme "dépendant" de la clause .01 de la section 1 du présent article.

Section III: Autres bénéfices

.01 L'employeur assume les frais suivants de tout salarié recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section 1:

a) Le coût du transport du salarié déplacé et de ses dépendants

..../4

ANNEXE "N" (suite)

b) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus
- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans

c) Le coût du transport de ses meubles meublant s'il y a lieu

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

e) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

.02 Dans le cas où le salarié admissible aux dispositions des paragraphes b, c et d de la clause .01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

.03 Ces frais sont payables à condition que le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation du salarié;

b) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par l'employeur;

c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou du salarié;

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

.../5

ANNEXE "N" (suite)

e) lorsqu'un salarié obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés en .01 sont également payables au salarié dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par l'employeur jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Section IV: Sorties

.01 L'employeur rembourse au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

a) pour les commissions scolaires du Nouveau-Québec, Crie, Kativik, du Littoral ainsi que le territoire s'étendant à l'est de Havre St-Pierre jusqu'à la limite de la commission scolaire du Littoral, y compris l'Ile d'Anticosti: trois (3) sorties par année, pour le salarié et ses dépendants jusqu'au lieu de son domicile à l'embauche, à moins qu'il ne convienne avec son employeur d'un arrangement différent;

b) pour Gagnon, Fermont, Schefferville: trois (3) sorties par année pour le salarié et ses dépendants jusqu'au réseau routier;

c) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial: une (1) sortie par année pour le salarié et ses dépendants jusqu'au réseau routier s'il y a lieu.

Les frais assumés par l'employeur en vertu de la présente clause visent le déplacement aller-retour jusqu'au point de départ et sont remboursés sur production de pièces justificatives.

.../6

ANNEXE "N" (suite)

Section V: Remboursement de dépenses de transit

.01 L'employeur rembourse au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI: Décès du salarié

.01 Dans le cas du décès du salarié ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

Section VII: Transport de nourriture

.01 Le salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau du secteur III, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

.../7

ANNEXE "N" (suite)

Section VIII: Véhicule à la disposition des salariés

.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariés pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

Section IX: Logement

.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur au salarié, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existent déjà.

.02 Les loyers chargés aux salariés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1979.

Section X: Prime de rétention

.01 La prime de rétention, équivalant à 8% du traitement annuel, s'applique aux salariés travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clark City) et Port-Cartier. Elle s'applique à toutes les catégories d'emploi et n'est pas conditionnelle à la détention d'un diplôme d'études collégiales.

Partout ailleurs où une telle prime existait, elle est toutefois abolie.

Section XI: Dispositions des conventions collectives antérieures

.01 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective, ils sont reconduits y compris les frais de déménagement et les commissions à titre de compensation pour le logement pour les territoires des commissions scolaires régionales du Golfe et de la Côte-Nord.

Gouvernement du Québec

ANNEXE "O"

Québec, le 28 février 1980

Monsieur Marcel Gilbert
Coordonnateur
C.S.N.
155 est, boulevard Charest
QUEBEC (Québec)

OBJET: Comité sur l'implantation de garderies.

Monsieur,

Il nous fait plaisir de vous informer de notre décision de mettre sur pied un comité composé de représentants de nos ministères, de nos partenaires et des trois centrales syndicales (CSN, CEQ et FTQ). Ce comité verra à étudier et recommander les moyens concrets de réaliser l'implantation de garderies dans les établissements, conformément aux normes du ministère des Affaires sociales. Composé de douze (12) membres (trois (3) des Affaires sociales, trois (3) de l'Education et deux (2) par centrale) nommés avant le 1er mars 1980, il devra faire rapport au plus tard le 30 juin 1980.

Si une centrale désigne un salarié d'un organisme pour la représenter à ce comité, les soussignés s'engagent à recommander à cet organisme d'autoriser la libération dudit salarié pour les réunions du comité. Cette libération s'effectue sans perte de traitement ni remboursement par la partie syndicale.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Ministère des Affaires sociales

Jean-Claude Deschênes,
Sous-ministre

Ministère de l'Education

Jacques Girard,
Sous-ministre

P.S.: La présente remplace la lettre du 29 novembre 1979

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 30ième jour de Juin 1982

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

PIERRE MAROIS

Ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu

COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Négociateurs:

DENIS VIGEANT

VALOIS MALENFANT

MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET SECURITE DU REVENU:

FERNAND LEPAGE, C.R.I.

Négociateur

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (F.T.Q.)

JEAN-CLAUDE DION

Conseiller syndical et agent négociateur

LORRAINE SEGUIN, C.O.

JEAN DIONNE, C.O.

Au Commissaire général du travail Francine

M-16234-03

CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

PAR MESSAGER

'82 SEP 16 14 21

entre Commission de Formation Professionnelle de la Main-d'Oeuvre de la Région d'Estrie

(employeur)

639, rue 24 Juin
Sherbrooke (Québec)
J1E 1H1

(adresse)

Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 2233
1576, rue King ouest, suite 201
et Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3

(association accréditée)

Numéro du dossier de l'accréditation M-16234-03

L'employeur et l'association accréditée conviennent que la convention collective de travail et annexes signés à Québec le 30 juin 1982 entre le gouvernement du Québec, les Commissions de formation professionnelle et les Syndicats représentant les professionnels non-enseignants dites Commissions, constituent la convention régissant les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation accordée à l'association accréditée le 3 novembre 1981.

Le nombre de salariés régis par cette convention est de 1

Les parties ont signé le présent document le 14 juillet 1982

POUR L'EMPLOYEUR

Raymond Bietus

Lotid Jodoin

TEMOIN
pour le min. du Trav., Main-d'oeuvre
et Sécurité du revenu

Fernand Lepage C.R.I.

POUR L'ASSOCIATION

J. Blais

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 11 80
M.T.M.S.R.

Cinq (5) exemplaires ou copies conformes de ce document doivent être adressés comme suit:

Le commissaire général du travail
Min. du Trav., M.-d'Oeuvre & Séc. du revenu

425, rue St-Amable
QUEBEC - G R 4Z1

Edifice Gagné
255, bou. Crémazie Est
MONTREAL

PAR MESSAGER

'82 SEP 16 14 22

Francine 13130-07

Au Commissaire général du travail

CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

'82 SEP 16 10 21

PAR MESSAGER

entre La Commission de Formation Professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Laurentides-Lanaudière

(employeur)

795, rue Melançon, St-Jérôme, Québec, J7Z 4L1

(adresse)

et Le syndicat représentant les salariés du personnel non enseignant de la Commission de Formation Professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Laurentides-Lanaudière, S.C.F.P. local 1888

(association accréditée)

Numéro du dossier de l'accréditation 13130-07

L'employeur et l'association accréditée conviennent que la convention collective de travail et annexes signés à ~~Montréal le~~ Québec le 30 juin 1982 entre le gouvernement du Québec, les Commissions de formation professionnelle et les Syndicats représentant les ~~salariés de soutien des~~ P.N.E. des dites Commissions, constituent la convention régissant les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation accordée à l'association accréditée le 13 août 1981

Le nombre de salariés régis par cette convention est de 3

Les parties ont signé le présent document le 15 juillet 1982

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION

TEMOIN
Pour le min. du Trav., Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu

Fernand Lepage C.R.I.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 11 80
M.T.M.S.R.

Cinq (5) exemplaires ou copies conformes de ce document doivent être adressés comme suit:

Le Commissaire général du travail
Min. du Trav., M.-d'Oeuvre & Séc. du revenu

425, rue St-Amable
QUEBEC - G R 4Z1

Edifice Gagné
255, boul. Crémazie Est
MONTREAL

Au Commissaire général du travail

Francine

16246-03

PAR MESSAGER

'82 SEP 16 14 21

CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

entre *La Commission de Formation Professionnelle de l'Outaouais*

(employeur)

Boulevard Cité des Jeunes, C.P. 267, Succursale "A", Hull, Québec, J8Y 6M9

(adresse)

et *le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2428*

(association accréditée)

Numéro du dossier de l'accréditation *M-16246-03*

L'employeur et l'association accréditée conviennent que la convention collective de travail et annexes signés à *Québec* le *30 juin 1982* entre le gouvernement du Québec, les Commissions de formation professionnelle et les Syndicats représentant les salariés de soutien des dites Commissions, constituent la convention régissant les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation accordée à l'association accréditée le *10 février 1982*

Le nombre de salariés régis par cette convention est de *un (1)*

Les parties ont signé le présent document le *15 juillet 1982*

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 11 80
M.T.M.S.R.

POUR L'EMPLOYEUR

Michel Cloutier d.g.

André Brisson

TEMOIN
Pour le min. du Trav., Main-d'oeuvre
et Sécurité du revenu

Bernard Lepage C.R.I

POUR L'ASSOCIATION

Anne Desrosiers

Cinq (5) exemplaires ou copies conformes de ce document doivent être adressés comme suit:

Le Commissaire général du travail
Min. du Trav., M.-d'Oeuvre & Séc. du revenu

425, rue St-Amable
QUEBEC - G R 4Z1

Edifice Gagné
255, boul. Crémazie Est
MONTREAL

Francine 16247-03

Au Commissaire général du travail

CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

PAR MESSAGER

'82 SEP 16 14 21

entre

COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DE LA REGION DE MONTREAL-SUD

(employeur)

700 boulevard Casavant est / Saint-Hyacinthe, (Québec) / J2S 7T2

(adresse)

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2465 (F.T.Q.)

(association accréditée)

Numéro du dossier de l'accréditation M-16247-03

L'employeur et l'association accréditée conviennent que la convention collective de travail et annexes signés à Montréal le
entre le gouvernement du Québec, les Commissions de formation professionnelle et les Syndicats représentant les salariés de soutien des dites Commissions, constituent la convention régissant les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation accordée à l'association accréditée le 17 août 1981

Le nombre de salariés régis par cette convention est de 2

Les parties ont signé le présent document le 9 août 1982

POUR L'EMPLOYEUR

Denis Vigeant

POUR L'ASSOCIATION

Robert Gauthier

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 11 80
M.T.M.S.R.

TEMOIN
Pour le min. du Trav., Main-d'oeuvre
et Sécurité du revenu

Fernand Lepage C.R.I.

Cinq (5) exemplaires ou copies conformes de ce document doivent être adressés comme suit:

Le Commissaire général du travail
Min. du Trav., M.-d'Oeuvre & Séc. du revenu

425, rue St-Amable
QUEBEC - G R 4Z1

Edifice Gagné
255, boul. Crémazie Est
MONTREAL