ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

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

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) AFFILIÉ
À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)
POUR LE COMPTE DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN-SCFP 5222)**

2015-2020

Réalisée par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)
Juin 2016

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS 1

1-1.00 Définitions 1

1-2.00 Nullité d'une clause, interprétation, règles d'écriture et transmission de l'information 5

1-3.00 Annexes 7

1-4.00 Impression du texte de la convention 7

1-5.00 Durée de la convention 7

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION 8

2-1.00 Champ d'application 8

2-2.00 Reconnaissance des parties locales 9

2-3.00 Reconnaissance des parties nationales 10

2-4.00 Définition des matières de négociation locale 10

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES 13

3-1.00 Régime syndical 13

3-2.00 Déduction des cotisations syndicales 13

3-3.00 Déléguée ou délégué syndical 15

3-4.00 Congés pour activités syndicales 17

Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale 17
Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée 17
Section 3 Congés pour participer au Congrès du syndicat 18
Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales 19
Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint 20
Section 6 Congés relatifs à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif 21
Section 7 Dispositions générales 21
Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales 22

3-5.00 Fourniture d'un local 22

3-6.00 Affichage et distribution 23

3-7.00 Documentation 24

Section 1 Dispositions générales 24
Section 2 Dispositions particulières 24

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION 26

4-1.00 Dispositions générales....26

4-2.00 Comité des relations de travail....26

4-3.00 Participation et consultation des professionnelles ou professionnels 28

4-4.00 Représentation au conseil d'établissement de l'école ou du centre....29

4-5.00 Participation au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 29

4-6.00 Représentation des personnes professionnelles à divers comités 30

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX 31

Partie I Régime d'emploi....31

5-1.00 Statuts d'engagement....31

5-2.00 Poste de personne professionnelle régulière à pourvoir 32

5-3.00 Engagement 33

Section 1 Généralités....33
Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire 36

5-4.00 Affectations....38

Section 1 Affectation, réaffectation et mutation 38
Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre 41

5-5.00 Non-rengagement, démission et rupture du contrat 41

Section 1 Non-rengagement 41
Section 2 Démission 42
Section 3 Rupture du contrat....43
Section 4 Appartenance à un ordre professionnel....43

5-6.00 Priorité et sécurité d'emploi....44

Section 1 Généralités....44
Section 2 Permanence....44
Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel 45
Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi 46
Section 5 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la sécurité d'emploi....47
Section 6 Frais de déménagement....50
Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait) 54
Section 8 Intégration de commissions scolaires....54
Section 9 Placement 55

5-7.00 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité....55

5-8.00 Dossier de la professionnelle ou du professionnel 58

5-9.00 Mesures disciplinaires 59

Partie II Régimes sociaux 60

5-10.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 60

Section 1 Dispositions générales 60
Section 2 Comité paritaire intersectoriel 62
Section 3 Régime uniforme d'assurance vie 65
Section 4 Régime d'assurance maladie de base 66
Section 5 Assurance salaire 68
Section 6 Jours de congé de maladie 73
Section 7 Anciennes caisses de jours de congé de maladie 74

5-11.00 Santé et sécurité 76

5-12.00 Accident du travail et maladie professionnelle 78

5-13.00 Droits parentaux 84

Section 1 Dispositions générales 84
Section 2 Congé de maternité 85
Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 94
Section 4 Autres congés parentaux 96
Section 5 Dispositions diverses 106

5-14.00 Non-discrimination 106

5-15.00 Accès à l'égalité 107

5-16.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail 107

5-17.00 Programme d'aide au personnel 109

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION 110

6-1.00 Taux et échelles de traitement annuel 110

6-2.00 Dispositions relatives à la rémunération 143

6-3.00 Reconnaissance de l'expérience à l'engagement 146

6-4.00 Reconnaissance de la scolarité 147

6-5.00 Classement de la personne professionnelle à l'engagement 147

6-6.00 Classement de la personne professionnelle au moment d'une mutation 148

6-7.00 Classement à la date d'entrée en vigueur de la convention 148

6-8.00 Classification 148

6-9.00 Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la convention 149

6-10.00 Avancement d'échelon 150

6-11.00 Versement du traitement 151

CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL 154

7-1.00 Ancienneté 154

7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation 155

7-3.00 Congé sans traitement 156

7-4.00 Congés spéciaux et congé à traitement différé 157

Section 1 Congés spéciaux 157
Section 2 Congé à traitement différé 160
Section 3 Congé pour responsabilités familiales ou parentales 168

7-5.00 Jours chômés et payés 169

7-6.00 Charge publique 169

7-7.00 Vacances 170

7-8.00 Frais de déplacement 172

7-9.00 Changements technologiques 173

7-10.00 Développement des ressources humaines 174

Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines 174
Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines 175
Section 3 Perfectionnement organisationnel 176
Section 4 Perfectionnement fonctionnel 176

7-11.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive 177

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DE TRAVAIL 182

8-1.00 Durée du travail 182

8-2.00 Horaire de travail et aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire 182

Section 1 Horaire de travail 182
Section 2 Aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire 183

8-3.00 Travail supplémentaire 184

8-4.00 Réglementation des absences 185

8-5.00 Étendue de la responsabilité 185

8-6.00 Responsabilité professionnelle 185

8-7.00 Responsabilité civile 186

8-8.00 Exercice de la fonction 186

8-9.00 Évaluation des activités professionnelles 187

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES 189

9-1.00 Dispositions générales et procédure de règlement des griefs 189

Section 1 Dispositions générales 189
Section 2 Procédure de règlement des griefs 189

9-2.00 Arbitrage 191

Section 1 Procédure régulière d'arbitrage 191
Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré 198

9-3.00 Médiation préarbitrale 199

9-4.00 Mésententes 200

CHAPITRE 10-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX 201

10-1.00 Dispositions concernant les arrangements locaux 201

ANNEXES

Annexe « A » Formulaire d'avis de grief....204

Annexe « B » Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP 206

Annexe « C » Transmission de renseignements au syndicat par télécommunication....208

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente Nº 1 Terminologie et expressions....210

Lettre d'entente Nº 2 Prime pour les psychologues....211

Lettre d'entente Nº 3 Création d'un comité de travail sur le Régime de retaite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 214

Lettre d'entente Nº 4 Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012....215

Lettre d'entente Nº 5 Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019....216

Lettre d'entente Nº 6 Relative aux conseillers pédagogiques des commissions scolaires (2-2104) et des collèges (4-C219) 217

Lettre d'entente Nº 7 Relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité....218

Lettre d'entente Nº 8 Relative aux primes versées aux psychologues des secteurs de la santé (3-1546) et des services sociaux et des commissions scolaires (2-2113) 219

Lettre d'entente Nº 9 Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation 220

Lettre d'entente Nº 10 Lettre d'entente sur les relativités salariales....221

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Principe

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

1-1.02 Affectation

Nomination à un poste d'une personne professionnelle.

1-1.03 Année de service

Toute période de 12 mois complets à l'emploi de la commission, cumulée à temps plein ou à temps partiel.

1-1.04 Année d'expérience

Une période de 12 mois de travail à temps plein ou l'équivalent effectué au service d'un employeur et reconnu selon l'article 6-3.00.

1-1.05 Année scolaire et année de travail

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

1-1.06 Classement

Attribution à une personne professionnelle d'un échelon dans une échelle de traitement.

1-1.07 Classification

Intégration d'une personne professionnelle à un corps d'emplois.

1-1.08 Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones ou CPNCF

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones institué en vertu du paragraphe 1 de l'article 30 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.09 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-1.10 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

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

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

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père en vertu de l'article 5-13.00 sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

1-1.11 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.26.

1-1.12 Déléguée ou délégué syndical

Une personne professionnelle à l'emploi de la commission nommée en cette qualité par le syndicat pour représenter les personnes professionnelles concernées par l'accréditation.

1-1.13 Échelon

Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est située en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00.

1-1.14 Fédération ou FCSQ

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

1-1.15 Fonction

L'ensemble des tâches qui sont assignées à une personne professionnelle et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emplois.

1-1.16 Grief

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

1-1.17 Jours ouvrables

Aux fins de la computation des délais, les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés chômés proclamés par l'autorité civile et des jours visés à l'article 7-5.00.

1-1.18 Mésentente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention ou qu'un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

1-1.19 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

1-1.20 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.21 Mutation

Passage d'une personne professionnelle à un corps d'emplois différent de celui auquel elle était rattachée.

1-1.22 Parties locales

La commission et le syndicat liés par la convention.

1-1.23 Parties à l'échelle nationale

Le Comité patronal et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

1-1.24 Partie patronale à l'échelle nationale

Le Comité patronal ou CPNCF.

1-1.25 Partie syndicale à l'échelle nationale

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

1-1.26 Plan de classification

Document du CPNCF intitulé « Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones », édition 10 novembre 2015, en application à la date d'entrée en vigueur de la convention.

1-1.27 Poste

Un poste est constitué des 3 éléments suivants : la fonction de la personne professionnelle telle qu'elle lui est assignée, son ou ses lieux de travail dont un lieu principal, et le service comme défini selon la structure administrative de la commission[1] auquel elle est rattachée.

1-1.28 Poste vacant

Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et non comblé par la commission.

1-1.29 Personne professionnelle

Toute personne qui exerce une fonction d'un corps d'emplois prévu au Plan de classification.

1-1.30 Personne professionnelle à temps plein

Personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte 75 % ou plus du nombre d'heures prévu au même article.

1-1.31 Personne professionnelle à temps partiel

Personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la personne professionnelle à temps plein de même statut.

1-1.32 Personne professionnelle en prêt de service

Personne professionnelle à l'emploi de la commission dont les services sont prêtés à un autre employeur.

1-1.33 Réaffectation

Passage d'un poste à un autre à l'intérieur d'un même corps d'emplois.

1-1.34 Représentante ou représentant syndical

Toute personne désignée par le syndicat afin d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.35 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

---

[1] Peut, le cas échéant, correspondre à un établissement au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), soit une école ou un centre.

1-1.36 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des employeurs des secteurs de l'éducation, de la fonction publique et de la santé et des services sociaux, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), ainsi que les organismes visés à l'annexe C de la même loi.

1-1.37 Stagiaire

Personne en période d'études pratiques ou en période de formation dans un service à la commission et qui n'est pas engagée par celle-ci en qualité de personne professionnelle.

1-1.38 Syndicat et SPPLRN

L'association de salariées et salariés accréditée en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et liée par la convention, soit le Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

1-1.39 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.40 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'une personne professionnelle lui donne droit selon son échelle de traitement.

1-1.41 Traitement déduit par jour d'absence non rémunéré

Une fraction du traitement correspondant à 1/260,9.

1-1.42 Traitement total

La rémunération totale en monnaie courante versée à la personne professionnelle en vertu de la convention.

1-1.43 Unité de négociation

L'ensemble des personnes professionnelles au service de la commission couvertes par l'accréditation détenue par le syndicat.

1-2.00 NULLITÉ D'UNE CLAUSE, INTERPRÉTATION, RÈGLES D'ÉCRITURE ET TRANSMISSION DE L'INFORMATION

1-2.01 Nullité d'une clause

La nullité d'une clause de la convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de l'ensemble de la convention.

1-2.02 Interprétation

Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

1-2.03 Règles d'écriture

Dans l'écriture des articles et clauses de la convention, les parties conviennent d'utiliser l'expression « personne professionnelle » ou « personnes professionnelles » pour désigner les personnes qui exercent une fonction d'un corps d'emplois prévu au Plan de classification du personnel professionnel.

Chaque fois qu'il s'agit de désigner une personne autre que celle mentionnée à l'alinéa précédent, les 2 genres sont utilisés soit le féminin d'abord et le masculin ensuite.

Quand il y a un accord grammatical à faire, soit à cause de la présence d'un déterminant, soit à cause de la fonction des mots, soit en raison du genre et du nombre des mots qui précèdent ou qui suivent, les règles suivantes s‘appliquent :

- les déterminants ou les épithètes accolés aux noms de personnes : les mots sont au féminin quand on désigne des personnes de sexe féminin et au masculin pour les personnes de sexe masculin, à moins que les déterminants ou les épithètes aient une forme ou un genre unique, auxquels cas ils ne sont pas répétés;

- quand les personnes sont désignées par un épicène, les mots, si c'est possible, sont précédés de déterminants ou d'épithètes féminins et masculins;

- enfin, quand les noms de personnes sont suivis d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, celle-ci ou celui-ci n'est pas répété;

- l'accord des verbes et des mots qui suivent : les mots sont au masculin, singulier ou pluriel selon le cas.

  Ex. : la supérieure ou le supérieur immédiat...;
  les représentantes ou les représentants syndicaux...;
  la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune et chacun...;
  une ou un enfant...;
  la déléguée ou le délégué syndical adjoint...

Sauf quand le texte le spécifie expressément, ces règles d'écriture n'ont pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

Dans le cadre de la présente entente, les parties à l'échelle nationale ont convenu de ne conserver que la version numérique de tous les chiffres à l'exception du chiffre (1) qui apparaît maintenant en version alpha (un), et ce, afin d'alléger la lecture de la convention.

Cependant, un chiffre supérieur à un est écrit en version alpha lorsqu'il se situe au tout début d'une phrase.

À titre d'exemple : « vingt-deux (22) jours » se lit dorénavant « 22 jours »;
« une (1) année » d'expérience se lit dorénavant « une année » d'expérience;
« trentième (30e) jour » se lit dorénavant « 30e jour »;
« un dixième (1/10) » se lit dorénavant « 1/10 »;
Deux (2) représentantes ou représentants.

Ces modifications sont apportées tant au texte de l'entente nationale qu'au texte d'origine qui supplée à l'absence de texte modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales et qui se retrouvent dans la convention dans des encadrés et qui sont des matières à être négociées à l'échelle locale ou régionale.

1-2.04 Transmission de l'information

Aux fins de la convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue, dans tous les cas où cela s'applique, un mode valable de transmission d'un avis écrit.

1-3.00 ANNEXES

1-3.01

Les annexes font partie intégrante de la convention à moins d'une mention à l'effet contraire.

1-4.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION

1-4.01

La partie patronale à l'échelle nationale assume les frais d'impression de la convention; elle en remet 125 copies au syndicat.

1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION

1-5.01

La convention entre en vigueur le jour de sa signature. Elle n'a pas d'effet rétroactif sauf en cas de stipulations contraires expressément indiquées.

1-5.02

La convention se termine le 31 mars 2020. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer, à moins de mention à l'effet contraire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes professionnelles employées directement par la commission, salariées au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et couvertes par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous.

2-1.02

La convention ne s'applique pas aux stagiaires.

2-1.03

La convention s'applique à la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Toutefois, à moins que la convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

a) le traitement;
b) le régime d'assurance salaire;
c) les vacances.

2-1.04

La personne professionnelle engagée pour une durée égale ou supérieure à 6 mois avec le statut de remplaçante ou surnuméraire est couverte par la convention, à l'exception des sujets suivants :

a) congés pour activités syndicales de longue durée;
b) priorité et sécurité d'emploi;
c) charge publique;
d) prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption à l'exception de la prolongation prévue au paragraphe B) de la clause 5-13.33.

Toutefois, à moins que la convention ne prévoie des stipulations différentes, la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 bénéficie des avantages suivants au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

a) le traitement;
b) le régime d'assurance salaire;
c) les vacances.

2-1.05

La personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois avec le statut de remplaçante ou surnuméraire n'a droit qu'à l'application des seules clauses où elle est expressément désignée ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants :

a) la cotisation syndicale;
b) l'engagement, pour les clauses 5-3.04 à 5-3.09;
c) la santé et la sécurité;
d) les droits parentaux, selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle est engagée pour une durée de 3 mois ou plus;
e) la non-discrimination;
f) l'accès à l'égalité;
g) le harcèlement sexuel;
h) le traitement au prorata des heures travaillées;
i) le versement du traitement;
j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
k) la reconnaissance de la scolarité;
l) le classement, sauf celui découlant d'une mutation;
m) les frais de déplacement;
n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
o) la réglementation des absences;
p) l'étendue de la responsabilité;
q) la responsabilité professionnelle;
r) l'exercice de la fonction;
s) la responsabilité civile;
t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage pour ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause.

Elle a également droit à une majoration de 9 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurance. Cette majoration de 9 % est répartie sur l'ensemble des versements de son traitement. À la terminaison de son engagement, elle a également droit à un montant de 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.

Aux fins de l'application et de l'interprétation des droits de la personne professionnelle prévus à la présente clause, les dispositions de la convention s'appliquent.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme le représentant collectif exclusif des professionnelles et professionnels régis par la présente convention aux fins de son application.

2-2.02

Pour prendre effet, toute entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et la commission doit avoir été soumise à la consultation du comité des relations de travail.

Aucune entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et la commission ne peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier des dispositions de la présente convention.

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale afin de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale afin d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la convention leur délèguent spécifiquement.

2-4.00 DÉFINITION DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE

2-4.01

Dans le cadre de l'application de l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) et à l'occasion de chaque négociation de l'entente nationale, les parties nationales définissent les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

2-4.02

À la demande écrite de l'une ou l'autre des parties locales, celles-ci doivent tenir au moins une rencontre dans les 6 mois de la signature de la convention pour discuter des sujets de négociation locale ou régionale.

Les sujets de la convention énumérés ci-après constituent des matières de négociation locale ou régionale :

Chapitre 2-0.00 Juridiction

2-2.00 Reconnaissance des parties locales

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-4.00 Congés pour activités syndicales
Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

3-5.00 Fourniture d'un local

3-6.00 Affichage et distribution

3-7.00 Documentation
Section 2 Dispositions particulières

Chapitre 4-0.00 Participation et consultation

4-1.00 Dispositions générales

4-2.00 Comité des relations de travail

4-3.00 Participation et consultation des professionnelles ou professionnels

Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi et régimes sociaux

5-3.00 Engagement
Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire

5-4.00 Affectations
Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

5-5.00 Non-rengagement, démission et rupture du contrat
Section 2 Démission

5-8.00 Dossier de la professionnelle ou du professionnel

5-17.00 Programme d'aide au personnel

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-11.00 Versement du traitement

Chapitre 7-0.00 Avantages reliés à la prestation du travail

7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation

7-3.00 Congé sans traitement

7-8.00 Frais de déplacement

7-10.00 Développement des ressources humaines
Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines

Section 3 Perfectionnement organisationnel
Section 4 Perfectionnement fonctionnel

Chapitre 8-0.00 Régime de la prestation du travail

8-4.00 Réglementation des absences

2-4.03

À moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par les parties locales conformément à l'article 60 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), le texte sur ces sujets apparaissant à l'entente nationale[1] constitue le texte convenu entre le syndicat et la commission.

2-4.04

L'entente sur ce qui constitue les matières de négociation locale ou régionale énumérées à la clause 2-4.02 prévaut jusqu'à la prochaine occasion qu'auront les parties de négocier les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, alors qu'elles auront de nouveau à définir les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

---

[1] Le texte des matières de négociation locale ou régionale apparaît en encadré.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01

Toute personne professionnelle qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la convention.

3-1.02

Toute personne professionnelle qui n'est pas membre de son syndicat et qui le devient par la suite doit le demeurer pour la durée de la convention.

3-1.03

Toute personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit signer un formulaire d'adhésion au syndicat fourni par ce dernier.

La commission transmet au syndicat ce formulaire signé dans les 10 jours de l'entrée en service de la personne professionnelle. Si le syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la convention.

3-1.04

Le fait pour le syndicat de ne pas accepter ou d'expulser une personne professionnelle de ses rangs ne peut affecter son lien d'emploi.

3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3-2.01

La commission déduit du traitement total de chaque personne professionnelle concernée par l'accréditation et régie par la convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

3-2.02

Sur avis écrit à cet effet, la commission effectue également la déduction de toute cotisation syndicale extraordinaire.

3-2.03

Un avis de cotisation entre en vigueur le 30e jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le 45e jour dans le cas d'une cotisation extraordinaire.

3-2.04

Le syndicat indique à la commission, par avis écrit :

a) le montant ou le taux de la cotisation syndicale régulière ou extraordinaire;

b) la date de la première déduction, sous réserve de la clause 3-2.03;
c) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie la cotisation;
d) le nom et l'adresse de l'agent percepteur.

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent percepteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

3-2.06[1]

Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant les renseignements suivants :

a) le mois ou la période de paie concerné;
b) la somme globale perçue;
c) le nombre de cotisantes et cotisants;
d) le taux de cotisation appliqué;
e) la liste des personnes professionnelles cotisées en indiquant :

- leur nom et prénom;
- leur numéro d'identification interne;
- leur traitement annuel;
- le traitement cotisable à la période concernée;
- le montant de cotisation retenu;
- la date du début de leurs services comme personnes professionnelles ou la date de leur départ si celle-ci arrive au cours de cette période.

3-2.07

Quand le syndicat a nommé un agent percepteur, la commission fait parvenir à ce dernier et au syndicat une copie du bordereau d'appui.

3-2.08

Avant le 31 janvier, la commission fait parvenir au syndicat ou, le cas échéant, à son agent percepteur une liste couvrant la période de l'année civile précédente et contenant les renseignements suivants :

a) le nom et le prénom de chaque cotisante ou cotisant;
b) son numéro d'identification interne;
c) son statut d'engagement;

---

[1] Les parties peuvent, par arrangement local, remplacer la présente clause, pour éviter la redondance des divers renseignements qui y sont prévus pour permettre au syndicat d'assurer un meilleur suivi des renseignements qu'elle contient et ainsi alléger, pour la commission, la transmission de ceux-ci.

d) la date du début de ses services comme personne professionnelle, ou la date de son départ si celle-ci arrive au cours de la période concernée par la liste;
e) le traitement cotisable gagné pendant la période concernée par la liste;
f) le montant déduit à titre de cotisations;
g) le montant total pour chacun des points e) et f) pour la période concernée par la liste.

3-2.09

La commission indique chaque année sur les feuillets T4 et Relevé 1 de chaque cotisante ou cotisant (pour usage fiscal) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

3-2.10

Lorsque l'une ou l'autre des parties locales demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où le Tribunal administratif du travail rend sa décision fait foi soit de la fin de la période cotisable pour la personne exclue, soit du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.

3-2.11

Le syndicat s'engage à remettre directement à la personne professionnelle exclue de l'unité de négociation, conformément à la clause 3-2.10, le surplus de cotisation qui aura été prélevé, le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement total cotisable.

3-2.12

Le syndicat prend fait et cause pour la commission en ce qui concerne toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'elle est tenue de payer en vertu d'un jugement final.

3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-3.01

Le syndicat nomme comme déléguée ou délégué syndical une personne professionnelle à l'emploi de la commission pour le représenter auprès de celle-ci aux fins de l'application de la convention.

Elle a entre autres pour fonctions :

a) d'assister la personne professionnelle au moment de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'arbitrage de son grief;

b) de s'assurer du respect des droits de la personne professionnelle en vertu de la convention;

c) d'enquêter sur toute présumée violation de la convention et sur toute situation qu'une personne professionnelle indique comme inéquitable;

d) de distribuer dans sa commission la documentation émise par le syndicat;

e) de tenir des réunions d'information et de consultation.

3-3.02

Le syndicat peut nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour exercer les fonctions de la déléguée ou du délégué syndical en son absence. Cette déléguée ou ce délégué syndical adjoint doit être une personne professionnelle à l'emploi de la commission.

Le syndicat peut également nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour chacun des services dans lequel sont regroupées au moins 15 personnes professionnelles.

Le syndicat ne peut cependant nommer plus de 4 déléguées ou délégués syndicaux adjoints en application de la présente clause.

Aux fins de la présente clause, on entend par service l'un des 4 secteurs suivants : services administratifs, services pédagogiques, services aux élèves ou services de l'éducation des adultes.

3-3.03

Le syndicat informe par écrit la commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la ou de ses déléguées ou du ou de ses délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement. Le cas échéant, il indique, parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints, celle ou celui qui agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

3-3.04

La déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué syndical adjoint exerce ses fonctions en dehors de ses heures de travail.

Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour accompagner une personne professionnelle au moment de la présentation et de la discussion d'un grief avec la représentante ou le représentant de la commission.

S'il devient nécessaire que la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint quitte son travail pour exercer ses fonctions, elle ou il peut le faire après avoir donné un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente contraire, ce préavis écrit est d'un jour ouvrable. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

3-3.05

Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentantes ou représentants, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la commission doit être avisée au moins un jour ouvrable avant la rencontre de la présence de cette dernière ou de ce dernier.

Si cette représentante ou ce représentant est une personne professionnelle de la même commission, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale

3-4.01

Les parties à l'échelle nationale s'entendent sur le principe de libérer à temps plein un certain nombre de personnes professionnelles, à déterminer entre elles, sans perte de traitement et avec ou sans remboursement par le syndicat pour participer à ces négociations.

Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée

3-4.02

Le syndicat obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la commission au moins 30 jours à l'avance, le congé à temps plein de la personne professionnelle membre élu de l'instance exécutive du syndicat. Le retour en service s'effectue sur préavis écrit de 30 jours à la commission.

3-4.03

Le syndicat obtient de la commission le congé à temps plein de la personne professionnelle à laquelle il entend confier une charge non élective.

Si la demande est faite pour une année scolaire, elle doit être présentée à la commission avant le 1er mai précédant cette année scolaire. Ce congé se renouvelle automatiquement pour une autre année scolaire sur avis du syndicat à la commission avant le 1er mai précédent.

Si la demande de congé est pour une période ininterrompue inférieure à 12 mois, elle doit être présentée à la commission au moins 30 jours à l'avance. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si la commission parvient à engager une personne professionnelle remplaçante après avoir décidé que ce remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le syndicat à cet effet dans les 10 jours de la demande. Si la commission décide de ne pas remplacer ou si la demande est présentée au moins 60 jours à l'avance, l'absence est autorisée.

3-4.04

Le syndicat peut demander, par écrit, le congé à temps partiel d'une personne professionnelle à laquelle il entend confier une charge élective ou non élective. Ce congé requiert l'accord de la commission.

3-4.05

La personne professionnelle en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la commission son traitement et tous les avantages qu'elle recevrait si elle était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par la commission pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absences ayant débuté dans les 20 mois antérieurs à l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, étant entendu qu'un renouvellement constitue un début de période d'absence au sens de la présente clause.

3-4.06

À son retour, la personne professionnelle en congé en vertu de la présente section reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel elle est réaffectée ou mutée par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

Section 3 Congés pour participer au Congrès du syndicat

3-4.07

La personne professionnelle déléguée officielle du syndicat au Congrès du SCFP Québec obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour y assister, et ce, pour un maximum de 5 jours ouvrables par 2 années civiles.

La personne professionnelle déléguée officielle du syndicat au Congrès SCFP National obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour y assister, et ce, pour un maximum de 5 jours ouvrables par 2 années civiles.

3-4.08[1]

Les absences prévues en vertu du 1er alinéa de la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence de 5 personnes professionnelles pour l'ensemble des syndicats du SPPLRN.

Les absences prévues en vertu du 2e alinéa de la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence de 4 personnes professionnelles pour l'ensemble des syndicats du SPPLRN.

3-4.09

Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la ou des personnes professionnelles pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée.

---

[1] Le syndicat informe par écrit chacune des commissions du nombre de personnes professionnelles libérées en vertu de la clause 3-4.08 et du total de personnes professionnelles libérées pour l'ensemble des accréditations représentées par le SPPLRN-SCFP 5222.

Si la demande est faite 5 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, l'autorité compétente y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

Un maximum de 2 personnes professionnelles d'un même service peuvent être libérées en vertu de la clause 3-4.08, à moins que la demande de libération soit autorisée par l'autorité compétente.

3-4.10

Pour les libérations des personnes professionnelles libérées pour assister aux congrès, le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par la commission pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé.

Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales

3-4.11

Une ou un membre de l'instance exécutive du syndicat peut s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions.

Une ou un membre d'une instance prévue dans les statuts du syndicat peut, avec l'assentiment écrit du syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour participer aux travaux de cette instance.

Le syndicat informe dans les plus brefs délais la commission de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat et, le cas échéant, de toute modification à cette liste.

3-4.12

Une représentante ou un représentant syndical peut, avec l'assentiment écrit du syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer un mandat syndical autre que ceux prévus à la clause 3-4.11 ou aux sections précédentes.

Ces absences sont accordées par la commission jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables prévu à la clause 3-4.13, et ce, pour l'ensemble des personnes professionnelles de l'unité de négociation.

3-4.13

Le syndicat rembourse à la commission, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, pour chaque jour d'absence prévu à la présente section, 50 % du traitement de la personne professionnelle absente, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-après :

a) si l'unité de négociation compte moins de 16 personnes professionnelles : 17 jours par année scolaire;

b) si l'unité de négociation compte de 16 à 49 personnes professionnelles : 34 jours par année scolaire;

c) si l'unité de négociation compte de 50 à 74 personnes professionnelles : 42 jours par année scolaire;

d) si l'unité de négociation compte de 75 à 99 personnes professionnelles : 50 jours par année scolaire;

e) si l'unité de négociation compte de 100 à 159 personnes professionnelles : 72 jours par année scolaire;

f) si l'unité de négociation compte de 160 à 399 personnes professionnelles : 90 jours par année scolaire;

g) si l'unité de négociation compte 400 personnes professionnelles et plus : 110 jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le syndicat rembourse à la commission 100 % du traitement de la personne professionnelle absente, de même que les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par la commission pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé.

Le remboursement prévu à la présente section est dû et exigible pour toutes les absences survenues dans les 12 mois antérieurs à l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé.

Aux fins d'application de la présente clause, le nombre de personnes professionnelles compris dans l'unité de négociation est celui indiqué à la liste prévue à la clause 3-7.01.

3-4.14

Lorsque le nombre de jours prévu à la clause 3-4.13 est atteint, une personne professionnelle doit obtenir l'accord de la commission pour s'absenter afin d'exercer un mandat syndical en vertu de la clause 3-4.12.

3-4.15

Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la ou des personnes professionnelles pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée.

Si la demande est faite 3 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, l'autorité compétente y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint

3-4.16

Une représentante ou un représentant syndical nommé officiellement à un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat afin d'assister aux rencontres de ce comité.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion. S'il s'agit d'un comité des parties à l'échelle nationale, un préavis de 5 jours ouvrables est requis.

Section 6 Congés relatifs à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif

3-4.17

Deux représentantes ou représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat si leur présence est requise pour rencontrer l'autorité désignée de la commission afin de mettre en œuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la convention.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom de l'autorité désignée de la commission qu'elle ou il rencontre.

3-4.18

Lorsqu'une séance d'arbitrage, en vertu du chapitre 9-0.00, se tient pendant les heures de travail, la personne professionnelle agissant comme témoin ou plaignante à la séance d'arbitrage obtient la permission de s'absenter pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Cette absence est sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

Toute personne professionnelle non libérée dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère au moment d'une séance d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par la commission la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

3-4.19

Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage se tient pendant l'horaire de travail de la personne professionnelle et que le fait d'être impliquée à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée, la personne professionnelle agissant comme témoin à la séance d'audition obtient la permission de s'absenter pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal. Cette absence est sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

Section 7 Dispositions générales

3-4.20

La personne professionnelle en congé en vertu du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention si elle était effectivement au travail.

3-4.21

L'horaire de travail de la personne professionnelle en congé pour activités syndicales ne peut être modifié uniquement en raison de son absence pour activités syndicales à moins d'entente entre la commission et le syndicat.

Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

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

3-4.22

À l'intérieur de l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel, certaines périodes peuvent être consacrées à des activités professionnelles collectives après entente entre la commission et le syndicat.

3-4.23

Toute réunion syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail.

3-5.00 FOURNITURE D'UN LOCAL

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

3-5.01

Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical, la commission fournit gratuitement au syndicat, dans un de ses immeubles, un local disponible et convenable pour la tenue d'une réunion syndicale.

À cet effet, la commission doit être avisée à l'avance, le délai d'avis étant d'au moins 48 heures dans le cas d'une assemblée générale de toutes et tous les membres.

3-5.02

Le syndicat doit prendre les dispositions nécessaires pour que le local utilisé soit laissé en bon ordre.

3-5.03

Après entente entre les parties locales, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat permanent.

3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

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

3-6.01

Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par la commission, aux endroits appropriés dans les édifices qu'elle occupe, tout document à caractère professionnel ou syndical identifié au nom du syndicat.[1]

3-6.02

La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de ces documents et la communication d'avis de même nature à chaque professionnelle ou professionnel, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où celle-ci ou celui-ci dispense ses services.

3-6.03

Si la commission doit faire un affichage en vertu de la présente convention, elle le fait dans tous les établissements où elle a une professionnelle ou un professionnel à son emploi.

3-6.04

Le syndicat peut distribuer tout document aux professionnelles et professionnels en le déposant à leur bureau ou dans leur casier.

3-6.05

Le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par la commission à l'intérieur de son territoire.

À cet effet, le syndicat respecte les délais et procédures de ce service.

Toutefois, dans le cas d'une commission qui compte 400 professionnelles et professionnels et plus, le syndicat peut utiliser gratuitement le service de courrier interne déjà mis en place par la commission après entente entre les parties locales au comité des relations de travail sur les modalités d'utilisation de ce service.

Le syndicat dégage la commission de toute responsabilité civile pour tout problème qu'il peut encourir et découlant de l'utilisation du service de courrier interne de la commission, sauf la responsabilité découlant d'une faute lourde ou de négligence grossière.

---

[1] Le texte apparaissant dans cet encadré est le texte convenu par les parties locales en date du 1er juillet 2002.

3-7.00 DOCUMENTATION

Section 1 Dispositions générales

3-7.01[1]

La commission transmet au syndicat, dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la liste des personnes professionnelles à cette date en indiquant pour chacune et chacun :

a) le nom à la naissance et le prénom;
b) la date de naissance;
c) le sexe;
d) l'adresse;
e) le numéro d'identification interne;
f) le numéro de téléphone;
g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
h) la date du début des services comme personne professionnelle à la commission;
i) le classement;
j) le traitement;
k) le statut d'engagement;
l) le corps d'emplois auquel elle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
m) le service ou l'établissement auquel elle est rattachée;
n) le nombre d'heures du poste exprimé en pourcentage par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;
o) la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail;
p) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
q) l'identification du régime de retraite.

3-7.02[1]

La commission fournit mensuellement par écrit au syndicat les renseignements suivants :

a) les informations prévues à la clause 3-7.01 pour les nouvelles personnes professionnelles;

b) le nom des personnes professionnelles qui quittent la commission avec la date du départ;

c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

Section 2 Dispositions particulières

La matière prévue à la section 2 est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

---

[1] Les parties peuvent, par arrangement local, remplacer la présente clause, pour éviter la redondance des divers renseignements qui y sont prévus pour permettre au syndicat d'assurer un meilleur suivi des renseignements qu'elle contient et ainsi alléger, pour la commission, la transmission de ceux-ci.

3-7.03

La commission transmet au syndicat une copie de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet à la professionnelle ou au professionnel.

La commission transmet également au syndicat une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du Conseil des commissaires ou du comité exécutif.

3-7.04

Sur demande du syndicat, la commission lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme document public par la commission.

3-7.05

Le syndicat a tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à la consultation des documents d'ordre public à la commission.

3-7.06

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la convention, et annuellement par la suite en cas de changement de destinataire, le syndicat informe par écrit la commission s'il souhaite que l'un ou l'autre des documents prévus aux clauses suivantes soit envoyé à la déléguée ou au délégué syndical plutôt qu'au syndicat : 3-1.03, 3-2.07, 3-2.08, 3-7.01 à 3-7.04, 5-3.06, 5-4.13 al. 2, 5-8.02, 5-9.02, 5-12.05, 5-13.22[1], 5-15.03, 7-1.05, 7-9.02, 7-9.04, 9-1.05[2].

Note : Le texte de la clause 5-4.13 des Dispositions 2005-2010 liant le CPNCF et le SPPLRN n'apparaît plus, et ce, depuis la date d'entrée en vigueur de la convention 2010-2015.

---

[1] Numérotée 5-13.20 dans la convention.

[2] Numérotée 9-1.06 b) dans la convention.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION

Les matières visées aux articles 4-1.00, 4-2.00 et 4-3.00 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4-1.01

À chaque fois qu'elle doit consulter une professionnelle ou un professionnel, un groupe de professionnelles ou professionnels ou le syndicat sur un sujet prévu dans la présente convention, la commission procède selon les étapes suivantes :

a) elle fournit à l'autre partie l'information pertinente en temps utile;
b) elle lui laisse un temps de réflexion raisonnable;
c) et elle lui donne l'occasion de faire valoir son point de vue.

L'information peut être transmise d'une façon et à un coût raisonnable sur un support accessible aux parties.

4-1.02

Au-delà des obligations de transmission d'informations ou de documents prévus spécifiquement à la convention, la transmission de l'information pertinente à l'application d'une clause particulière revient en premier lieu à la partie qui en demande l'application.

4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

4-2.01

Dans les 30 jours ouvrables de la demande de l'une des parties locales, celles-ci constituent, pour la durée de la présente convention, un comité des relations de travail consultatif.

4-2.02

Le comité des relations de travail est composé d'au plus 3 professionnelles ou professionnels à l'emploi de la commission choisis par et parmi les membres du syndicat et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la commission. Toutes ces personnes sont nommées annuellement.

4-2.03

À la demande de l'une des parties locales, le comité des relations de travail doit être saisi de toute question relative aux relations de travail ou de toute politique de la commission qui a une incidence sur les activités professionnelles.

4-2.04

La commission doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets énumérés ci-dessous, consulter le comité des relations de travail; pour le faire, elle convoque le comité au moins 6 jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, elle indique dans l'avis de convocation le ou les sujets qui doivent être discutés à la réunion et elle transmet en même temps l'information pertinente à la consultation :

a) un grief;
b) la répartition des jours chômés et payés;
c) la venue de stagiaires;
d) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
e) l'attribution des congés sans traitement;
f) les implications d'une perturbation ou d'une interruption de la marche de la commission;
g) toute question relative à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
h) la modification, le retrait ou l'ajout de secteurs d'activités en accord avec le plan de classification;
i) une politique ou une directive de la commission ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
j) toute autre question déterminée par entente entre la commission et le syndicat.

4-2.05

Un procès-verbal doit être rédigé à la suite de chaque réunion et transmis à l'instance décisionnelle appropriée.

4-2.06

À une réunion subséquente du comité des relations de travail, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent exiger des représentantes ou représentants de la commission les explications relatives à une décision de cette dernière sur une question préalablement abordée au comité des relations de travail.

4-2.07

Sans égard au nombre de ses représentantes ou représentants, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

4-2.08

La professionnelle ou le professionnel dont le cas doit être discuté au comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit par la commission. À sa demande, elle ou il est entendu par le comité des relations de travail.

4-2.09

Les réunions du comité des relations de travail peuvent se tenir pendant le temps de travail.

4-2.10

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel de se prévaloir de la procédure de grief lorsque la présente convention lui confère ce droit.

4-2.11

Sous réserve des dispositions du présent article, le comité des relations de travail est maître de sa régie interne.

4-2.12

Sauf pour l'un des sujets prévus aux paragraphes a) à j) de la clause 4-2.04, les délais et procédures de convocation sont déterminés selon la clause 4-2.11.

4-2.13

À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins 2 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la commission convoquée par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.13.

4-3.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

4-3.01

La commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur l'élaboration ou la modification d'une politique, d'un règlement ou d'une directive de la commission concernant des matières d'ordre pédagogique, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves ou toute autre matière d'ordre pédagogique convenue par entente entre la commission et le syndicat. La commission fixe les modalités de la consultation et en informe préalablement le syndicat.

4-3.02

Les professionnelles et les professionnels participent à l'élaboration des propositions découlant des articles 77, 89, 96.15 5º et 110.2 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)[1].

[1] Lire « RLRQ, chapitre I-13.3 ».

4-3.03

Les professionnelles et les professionnels sont consultés sur les besoins de l'école ou du centre où elles et ils exercent leurs fonctions et sur leurs besoins de perfectionnement, et ce, conformément aux articles 96.20 et 110.13 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)[1].

4-4.00 REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT DE L'ÉCOLE OU DU CENTRE

4-4.01

Aux fins de l'application de l'article 43 ou 103 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) sur la composition du conseil d'établissement d'une école ou d'un centre, la consultation de la commission sur le nombre de représentantes ou représentants s'effectue au comité des relations de travail.

4-4.02

Conformément aux articles 49 et 102 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), les personnes professionnelles concernées élisent leurs représentantes ou représentants au conseil d'établissement.

Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule personne professionnelle, elle est d'office la représentante ou le représentant au conseil d'établissement.

Dans les autres cas, l'élection de la représentante ou du représentant au conseil d'établissement se tient en dehors des heures régulières de travail. Les modalités d'élection quant à la convocation, au quorum, au mode de scrutin, à la présidence d'élection, à la majorité requise et à la procédure pour pourvoir un poste vacant à la suite du départ ou de la perte de qualité d'une personne professionnelle sont communiquées, par écrit, par le syndicat à la commission, et ce, dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Au plus tard le 15 août de chaque année scolaire est également transmise à la commission toute modification, le cas échéant, des modalités d'élection.

4-5.00 PARTICIPATION AU COMITÉ CONSULTATIF DES SERVICES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS ET AUX ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

4-5.01

Conformément à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), le syndicat désigne la ou les représentantes ou le ou les représentants des membres du personnel professionnel siégeant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

---

[1] Lire « RLRQ, chapitre I-13.3 ».

4-6.00 REPRÉSENTATION DES PERSONNES PROFESSIONNELLES À DIVERS COMITÉS

4-6.01

Le syndicat désigne, selon les modalités qu'il détermine, sa représentante ou son représentant à un comité au niveau de la commission, lorsque le syndicat est invité à y participer. La personne professionnelle est choisie parmi les membres du personnel professionnel travaillant à la commission.

4-6.02

Le syndicat désigne, selon les modalités qu'il détermine, sa représentante ou son représentant à un comité au niveau d'une école ou d'un centre, lorsque le personnel professionnel de l'école ou du centre est invité à y participer. La personne professionnelle est choisie par et parmi les membres du personnel professionnel travaillant dans cette école ou ce centre. Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule personne professionnelle, elle est d'office la représentante ou le représentant au niveau du comité de l'école ou du centre.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

Partie I Régime d'emploi

5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT

5-1.01

Une personne professionnelle est engagée avec le statut de régulière, de remplaçante ou de surnuméraire.

5-1.02

Une personne professionnelle régulière est celle qui est engagée pour une durée indéterminée.

5-1.03

Une personne professionnelle remplaçante est celle qui est engagée comme tel pour remplacer une personne professionnelle en congé ou en absence.

5-1.04

Une personne professionnelle surnuméraire est celle qui est engagée pour une durée déterminée pour des activités temporaires autres que de remplacement.

Cette durée déterminée est précisée, dans l'avis écrit prévu au 2e alinéa du paragraphe b) ou du paragraphe c) de la clause 5-3.04 ou, s'il s'agit d'un premier engagement, dans le contrat :

a) par une période d'engagement définie par une date de début et de fin pour un surcroît temporaire de travail qui ne peut excéder 12 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;

b) par une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin pour un projet spécifique à caractère temporaire qui ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat. Lorsque la commission décide de reconduire le projet pour une 4e année consécutive, le poste lié au projet devient un poste de personne professionnelle régulière et la personne professionnelle surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste. À défaut de pourvoir le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de personne professionnelle régulière à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;

c) par une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin, qui ne peut excéder 48 mois, pour les mandats se situant dans le cadre des services régionaux de soutien et d'expertise du Ministère, notamment en adaptation scolaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la personne professionnelle affectée au mandat rend des services directs aux élèves ou détient un statut de personne professionnelle régulière.

Lorsque la commission décide de reconduire le mandat pour une 5e année consécutive, le poste lié au mandat devient un poste de personne professionnelle régulière et la personne professionnelle engagée dans le cadre du mandat prévu à l'alinéa précédent qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste.

À défaut de pourvoir le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de personne professionnelle régulière à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

5-1.05

Une personne professionnelle est à temps plein ou à temps partiel.

5-1.06

Une personne professionnelle peut, le cas échéant, occuper plus d'un poste et plus d'un statut pour compléter sa prestation hebdomadaire de travail jusqu'à 35 heures.

5-2.00 POSTE DE PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE À POURVOIR

5-2.01

Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher la commission de procéder au préalable à des mutations et à des réaffectations conformément à l'article 5-4.00.

5-2.02

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste vacant de personne professionnelle régulière à temps plein ou un nouveau poste de personne professionnelle régulière à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant :

a) elle affecte une personne professionnelle en disponibilité chez elle, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

à défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe a) qui précède, elle affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante :

b) elle offre le poste à la personne professionnelle qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

d) elle offre le poste à une personne professionnelle régulière à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagée pour surplus de personnel au cours des 2 années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission l'équivalent de 104 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir.

La personne professionnelle qui obtient un poste à temps plein dans le cadre du présent paragraphe devient permanente au sens du 1er alinéa du paragraphe a) de la clause 5-6.02.

5-2.03

Si la commission n'a pas pourvu le poste selon la clause 5-2.02, elle adresse une demande au Bureau national de placement en précisant les renseignements pertinents et elle procède selon l'ordre suivant :

a) elle offre le poste à une personne professionnelle en disponibilité référée par le Bureau national de placement, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

b) elle offre le poste à une personne professionnelle en disponibilité du secteur de l'éducation, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

c) elle offre le poste à une personne professionnelle non rengagée par elle et visée à la clause 5-6.07[1], si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

d) elle offre le poste à une personne professionnelle qui a accumulé au cours des 36 derniers mois l'équivalent de 18 mois de service à la commission dans un emploi de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

e) elle consulte la liste des personnes professionnelles non rengagées pour surplus par les autres commissions ou institutions d'enseignement du secteur de l'éducation.

5-2.04

Lorsque la commission procède à un affichage[2] dans le cadre du présent article, l'offre d'emploi doit contenir, entre autres, une description sommaire du poste, le statut d'engagement et les qualifications et exigences requises pour le poste.

5-3.00 ENGAGEMENT

Section 1 Généralités

5-3.01

L'engagement de la personne professionnelle régulière est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la convention. À son expiration, l'engagement de la personne professionnelle régulière est renouvelé pour l'année scolaire suivante sous réserve des autres dispositions de la convention.

---

[1] Cette personne professionnelle se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle avait accumulé à titre de personne professionnelle régulière à temps plein à sa commission avant son non-rengagement pour surplus qui précède immédiatement son engagement à la suite d'une offre de poste en vertu de la présente clause.

[2] Voir la clause 8-2.12.

5-3.02[1]

Cependant, la personne professionnelle régulière à temps plein est soumise à une période d'essai de 10 mois et la personne professionnelle régulière à temps partiel est soumise à une période d'essai de 18 mois, à compter de la date de son entrée en service à la commission comme personne professionnelle régulière à temps plein ou à temps partiel. Une personne professionnelle régulière n'est toutefois soumise qu'à une seule période d'essai.

Lorsqu'une personne professionnelle régulière à temps partiel obtient un poste régulier à temps plein avant d'avoir complété la période d'essai de 18 mois, la période d'essai à titre de personne professionnelle régulière à temps plein est réduite de moitié, si la période qu'elle a travaillé comme personne professionnelle régulière à temps partiel dans le même corps d'emplois correspond à au moins 50 % de la période d'essai à titre de personne professionnelle régulière à temps plein. Cependant, cette période ne peut excéder 18 mois.

Pendant la période d'essai, la commission peut décider de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle moyennant un avis écrit expédié au plus tard 14 jours avant la fin de son emploi à ce titre à la commission; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement. Aucun grief ne peut être logé contre la commission en regard de la présente clause sauf en ce qui a trait à la procédure qui y est prévue.

Toute absence de la personne professionnelle interrompt la période d'essai et prolonge celle-ci d'une durée équivalente à la durée de l'absence.

La présente clause s'applique sous réserve des autres dispositions de la convention.

5-3.03

Malgré les dispositions de la clause 5-3.02, la personne professionnelle régulière engagée dans le cadre des mécanismes de priorité d'emploi et de sécurité d'emploi n'est pas soumise à la période d'essai.

5-3.04

a) À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, le premier engagement d'une personne professionnelle se fait par contrat écrit qui comprend notamment les renseignements suivants :

- le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;

- le statut d'engagement : régulière, remplaçante, surnuméraire, à temps plein ou à temps partiel;

- le nombre d'heures de la semaine de travail;

---

[1] La personne professionnelle régulière en période d'essai, à la date d'entrée en vigueur de la convention, demeure régie par la durée de la période d'essai prévue à la clause 5-3.02 de la convention 2010-2015 intervenue entre le CPNCF et le SPPLRN.

- le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;
- pour les remplaçantes et les surnuméraires, la durée du contrat;
- pour les remplaçantes, le nom de la personne remplacée;
- la date d'entrée en service à la commission utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- la date d'entrée en service à la commission comme personne professionnelle en vertu du contrat;
- les dispositions particulières, s'il y a lieu.

b) La commission transmet le contrat pour signature à la personne professionnelle dans les 30 jours de la première journée de travail de celle-ci et transmet la copie signée au syndicat à l'intérieur du même délai. À défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par la personne professionnelle, le contrat est réputé signé au terme de ce délai et copie est transmise au syndicat dans un délai de 5 jours. Les parties locales peuvent convenir de modifier les délais.

Lorsque la personne professionnelle se voit ajouter un autre statut de personne professionnelle ou des heures de travail, la commission transmet, dans les 15 jours, à la personne professionnelle et au syndicat un avis écrit attestant des changements.

c) À compter de son 2e engagement, la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire reçoit un avis écrit qui comprend notamment les renseignements prévus au paragraphe a) qui précède ainsi que pour toute modification qui peut y être apportée, et ce, dans les 15 jours de l'engagement ou de la modification. Copie est également transmise au syndicat à l'intérieur du même délai.

5-3.05

Le contrat et les avis écrits sont assujettis aux dispositions de la convention.

5-3.06

Dans les 5 jours de la signature du contrat prévu à la clause 5-3.04 ou de la date d'entrée en service si celle-ci lui est antérieure, la commission informe la personne professionnelle, par écrit, ainsi que le syndicat des points suivants, et par la suite de tout changement qui leur survient :

a) le corps d'emplois auquel la personne professionnelle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;

b) le service auquel elle est rattachée;

c) la liste non exhaustive de ses tâches;

d) son lieu de travail;

e) l'identification de sa supérieure ou de son supérieur immédiat;

f) son classement;

g) l'indication qu'elle exerce ses fonctions de jour, de soir, ou de jour et de soir.

Dans le cas de la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, la commission lui indique par écrit le nombre approximatif d'heures, de jours, de semaines ou de mois compris dans la durée de son engagement.

5-3.07

Au moment de son engagement, la commission informe la personne professionnelle de l'adresse du site Web auquel elle peut se référer pour consulter la convention.

5-3.08

La personne professionnelle fournit les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la commission au moment de l'engagement. À défaut pour celle-ci de fournir ces preuves dans les 30 jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, la commission peut annuler l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai.

La personne professionnelle est tenue de déclarer à la commission toute prime de séparation dont elle a bénéficié en vertu d'un régime de sécurité d'emploi applicable dans le secteur de l'éducation.

La commission peut annuler l'engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux. La preuve incombe alors à la commission.

Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire

5-3.09

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

Le texte sur la priorité d'engagement en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 et reproduit ci-dessous constitue le texte convenu entre les parties locales à moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales.

1. Une liste de priorité d'engagement est constituée par corps d'emplois.

2. Une professionnelle ou un professionnel voit son nom inscrit sur la liste de priorité d'engagement aux conditions suivantes :

   a) avoir été engagé pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire;

   b) ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la commission.

   Au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, la commission inscrit sur la liste le nom de la professionnelle ou du professionnel qui a été engagé pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire, qui n'est pas à l'emploi de la commission et qu'elle décide d'y inscrire. Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est à l'emploi de la commission, les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent et, s'il y a inscription, les dispositions des paragraphes 6 et 7 de la présente annexe s'appliquent.

3. La commission dresse la liste selon l'ordre de la durée cumulative des engagements à la commission en années, en mois et en jours, au prorata de la semaine de travail de la professionnelle ou du professionnel par rapport à la semaine régulière de travail prévue par l'article 8-1.00, soit à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant, surnuméraire ou sous octroi.

4. Le 1er juillet de chaque année, la commission met à jour la liste selon la durée des engagements cumulés au 30 juin précédent. Elle en fait parvenir une copie au syndicat avant le 20 août de cette même année.

5. La professionnelle ou le professionnel est rappelé selon l'ordre d'inscription sur la liste de son corps d'emplois, à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste. Ce rappel s'effectue lorsque la commission décide de procéder à l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire pour une période de plus de 2 mois.

6. La professionnelle ou le professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'engagement est radié de la liste, sans attendre la mise à jour, pour les motifs suivants :

   a) le refus de l'emploi offert, sauf dans les cas suivants :

      - droits parentaux au sens de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)[1] pour la durée des congés qui y sont prévus;

[1] Lire « RLRQ, chapitre N-1.1 ».

- invalidité, sur présentation de pièces justificatives;

- lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001)[1] survenue à la commission;

b) l'obtention d'un emploi régulier;
c) le rappel en vertu des présentes dispositions;
d) le non-rappel pendant 2 années scolaires.

7. Le nom de la professionnelle ou du professionnel est replacé sur la liste, sans attendre la mise à jour, lorsqu'après avoir été rappelé, elle ou il est mis à pied parce que son engagement prend fin.

8. Malgré le paragraphe 5 de la présente annexe, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire si le même poste est reconduit par la commission, ou si la commission décide à nouveau de remplacer la professionnelle ou le professionnel absent, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement et si elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la commission ou de l'évaluation négative prévue au 2e alinéa du paragraphe 2 de la présente annexe.

Cette professionnelle ou ce professionnel inscrit sur la liste ainsi que celle ou celui visé au présent paragraphe et qui a été rappelé ne peut faire l'objet de l'évaluation prévue au 1er alinéa du présent paragraphe.

La priorité prévue au présent paragraphe s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.18[2] de la convention.

5-4.00 AFFECTATIONS

Section 1 Affectation, réaffectation et mutation

5-4.01

La commission décide de l'affectation et de la réaffectation. Elle le fait en fonction, entre autres, des besoins du système scolaire, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à pourvoir, de la stabilité des personnes professionnelles, des qualifications, de la compétence, des préférences des personnes professionnelles à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté.

En outre, l'affectation qui découle d'une mutation doit respecter les règles prévues ci-après.

---

[1] Lire « RLRQ, chapitre A-3.001 ».

[2] Numérotée 5-6.19 dans la convention.

5-4.02

La personne professionnelle à l'emploi de la commission au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention conserve son affectation, sous réserve des dispositions du présent article.

5-4.03

La commission peut réaffecter[1] une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins 2 semaines à l'avance.

5-4.04

Une personne professionnelle peut demander, motifs à l'appui, une réaffectation ou une mutation. La commission donne sa réponse par écrit.

5-4.05

À la suite d'une réaffectation ou d'une mutation, la personne professionnelle concernée qui prétend que la commission a agi de façon abusive à son endroit, notamment en regard des critères prévus à la clause 5-4.01, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 9-0.00.

5-4.06

La commission peut muter[1] une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-4.07

Rien dans les clauses précédentes ne peut avoir pour effet d'autoriser une personne professionnelle à ne pas se soumettre à la décision de la commission.

Toutefois, une personne professionnelle peut refuser une mutation lorsque le maximum de l'échelle de traitement du corps d'emplois où elle serait mutée est inférieur à celui de son échelle de traitement actuelle ou lorsque son traitement au 1er juillet serait inférieur à celui qu'elle recevrait à ce même 1er juillet si elle n'était pas mutée.

5-4.08

La commission ne peut prêter à un autre employeur les services d'une personne professionnelle sans obtenir préalablement son accord.

---

[1] Voir la clause 8-2-13.

5-4.09

Une personne professionnelle peut refuser sa réaffectation si elle ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le secteur d'activités concerné.

Une personne professionnelle peut refuser sa mutation si elle ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour ce corps d'emplois.

5-4.10

La personne professionnelle mutée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à l'article 6-6.00.

5-4.11

Lorsque la commission entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de personnes professionnelles concernées est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes ainsi que sur les réaffectations et mutations incidentes conformément à la convention.

5-4.12

La personne professionnelle réaffectée ou mutée en vertu du présent article bénéficie de frais de déménagement payés par la commission et prévus à la clause 5-6.20, aux conditions mentionnées, si cette réaffectation ou mutation implique, selon cette même clause, son déménagement.

5-4.13

Au cas où la réaffectation ou la mutation se fait à plus de 50 kilomètres de son lieu principal de travail et à plus de 50 kilomètres de son domicile par le plus court chemin public carrossable, la commission doit obtenir l'accord de la personne professionnelle concernée.

La personne professionnelle qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la présente clause a droit de la part de sa commission :

a) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;

b) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

c) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

Le congé prévu au paragraphe g) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

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

5-4.14

La professionnelle ou le professionnel ayant accepté d'être affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant le temps qu'elle ou il remplit ce poste, le traitement qu'elle ou il aurait comme titulaire de ce poste.

5-4.15

La professionnelle ou le professionnel réintègre son poste à la demande de la commission ou à sa propre demande au plus tard 15 jours après en avoir reçu ou fait la demande par écrit.

5-4.16

Sauf dans le cas d'un remplacement d'un cadre temporairement absent, une affectation temporaire à un poste de cadre ne peut dépasser 12 mois, à moins d'entente avec le syndicat.

5-4.17

Une personne professionnelle affectée temporairement à un poste de cadre cesse de verser sa cotisation syndicale tout en continuant de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives au travail supplémentaire.

5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET RUPTURE DU CONTRAT

Section 1 Non-rengagement

5-5.01

La commission, après avoir décidé de ne pas engager une personne professionnelle régulière pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 15 juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit à cette fin. Cet avis doit énoncer le ou les motifs de cette décision.

5-5.02

Le grief en contestation du non-rengagement d'une personne professionnelle régulière doit être porté directement à l'arbitrage par le syndicat ou la personne professionnelle selon la procédure prévue à la convention, et ce, au plus tard le 31 juillet qui suit la date d'expiration de l'engagement; il doit être entendu en priorité.

5-5.03

Une personne professionnelle qui n'a pas acquis sa permanence selon le paragraphe a) de la clause 5-6.02 peut être non rengagée par la commission conformément à la clause 5-5.01 si son non-rengagement permet l'affectation ou la relocalisation d'une personne professionnelle en disponibilité chez elle ou référée par le Bureau national de placement. La personne professionnelle ainsi affectée ou relocalisée doit répondre aux exigences du poste.

La personne professionnelle ainsi non rengagée n'est pas soumise aux dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, elle peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions qui y sont prévues.

Section 2 Démission

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

5-5.04

La professionnelle ou le professionnel est lié par son contrat d'engagement conformément à l'article 5-3.00 et ne peut être libéré de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

5-5.05

La professionnelle ou le professionnel qui désire démissionner doit aviser par écrit la commission au moins 60 jours avant la date de son départ.

5-5.06

La professionnelle ou le professionnel peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-5.05, mais en donnant un avis écrit à la commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes :

a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité;

b) une maternité;

c) le décès de la conjointe ou du conjoint;

d) d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;

e) l'obtention d'un emploi comportant des conditions de travail plus avantageuses dans le secteur public ou parapublic;

f) toute autre cause jugée valable par la commission.

La commission accepte dans ces cas la démission de la professionnelle ou du professionnel et renonce à tout recours contre elle ou lui.

Section 3 Rupture du contrat

5-5.07

Constitue une rupture du contrat l'une des causes suivantes :

a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) d'une personne professionnelle exerçant une profession d'exercice exclusif;

b) le défaut par une personne professionnelle qui bénéficie d'un congé en vertu de la convention de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle devait se présenter au travail;

c) le non-maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.

5-5.08

Toute rupture du contrat a pour effet de permettre en tout temps à la commission de résilier l'engagement de la personne professionnelle.

5-5.09

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.07 ne constitue pas un congédiement.

Section 4 Appartenance à un ordre professionnel

5-5.10

La personne professionnelle membre d'un ordre professionnel à la date de la signature de la convention ou celle qui obtient un poste après la date de la signature de la convention doit, lorsque l'appartenance à un ordre professionnel est requise par les exigences de son corps d'emplois, maintenir son adhésion à l'ordre.

5-5.11

a) Annuellement, dans les 30 jours de la confirmation du renouvellement de son adhésion à l'ordre professionnel, la personne professionnelle en transmet la preuve écrite à la commission.

b) La personne professionnelle qui cesse d'être membre en règle de son ordre professionnel, doit aviser la commission selon les modalités prévues par elle et lui en fournir les raisons, et ce, dans un délai de 10 jours ouvrables.

Sur demande, la personne professionnelle obtient, de la commission, un délai de 30 jours afin de régulariser sa situation. À défaut d'avoir demandé un délai ou d'avoir régularisé sa situation au terme du délai, la personne professionnelle est réputée en rupture du contrat.

5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section 1 Généralités

5-6.01

Aux fins du présent article :

a) la personne professionnelle en congé avec ou sans traitement est réputée faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle était classifiée au moment de son départ en congé;

b) la personne professionnelle qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputée classifiée dans le corps d'emplois dont elle remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;

c) à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, lorsqu'une commission offre un poste à une personne professionnelle, elle doit procéder par lettre expédiée par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans le cas d'un dépôt à la poste de la lettre, la date du récépissé constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;

d) à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, la commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des personnes professionnelles non rengagées ou mises en disponibilité;

e) la personne professionnelle en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la convention bénéficie des dispositions du présent article qui la concernent.

Section 2 Permanence

5-6.02

Aux fins du présent article :

a) la personne professionnelle permanente est une personne professionnelle régulière à temps plein qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la commission, soit à titre de personne professionnelle régulière à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la commission;

b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence;

c) le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la même commission au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service;

d) dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne professionnelle est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe b) de la présente clause.

Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel

5-6.03

Au plus tard le 1er mai, la commission présente au comité des relations de travail les orientations pouvant amener des modifications au plan d'effectifs.

5-6.04

La commission qui, après le 1er mai, entend réduire son personnel de personnes professionnelles régulières consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1er juin qui précède cette réduction.

5-6.05

La commission peut réduire le nombre de personnes professionnelles régulières à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du comité des relations de travail dans le délai prévu à la clause 5-6.04. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00.

La planification des effectifs de la commission comprend notamment les éléments suivants :

a) les nom et prénom de la personne professionnelle régulière, avec la mention qu'elle est à temps plein ou à temps partiel;

b) le corps d'emplois auquel elle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;

c) le service auquel elle est rattachée;

d) le nombre de personnes professionnelles régulières visées par la réduction de personnel dans chaque corps d'emplois ou, le cas échéant, dans chaque secteur d'activités;

e) à titre indicatif, le ou les motifs qu'elle entend invoquer dans le cadre de la réduction de personnel;

f) la liste des personnes professionnelles en disponibilité au moment de la planification des effectifs.

5-6.06

Lorsque la commission doit procéder à une réduction de personnel professionnel à l'intérieur d'un corps d'emplois, elle procède de la façon suivante, et dans l'ordre indiqué, à l'intérieur de ce corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois :

a) en mettant fin à l'emploi des personnes professionnelles régulières à temps partiel selon l'ordre inverse d'ancienneté;

b) en ne rengageant pas les personnes professionnelles régulières à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence selon l'ordre inverse d'ancienneté;

c) en mettant en disponibilité les personnes professionnelles régulières à temps plein ayant acquis leur permanence selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 ou plusieurs personnes professionnelles ont une ancienneté égale, celle qui a le moins d'années d'expérience est réputée avoir le moins d'ancienneté.

Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi

5-6.07

La personne professionnelle non permanente ayant un an mais moins de 2 ans de service continu comme personne professionnelle régulière à temps plein à la commission bénéficie des avantages suivants :

a) son non-rengagement pour surplus doit lui être communiqué par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur avant le 15 juin;

b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la concernant;

c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 ans à compter de la fin de son engagement et, durant cette période, elle bénéficie de la priorité d'emploi;

d) si une commission lui offre par écrit un poste à temps plein, elle doit l'accepter dans les 10 jours de l'offre. Constitue un défaut d'acceptation, le fait que la commission tente à 2 reprises de joindre la personne professionnelle par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur pour lui offrir un poste, et ce, sans succès;

e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée par une commission par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, le nom de la personne professionnelle est automatiquement radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle peut avoir en vertu de la convention.

La personne professionnelle non rengagée pour surplus dans une commission doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa priorité d'emploi incluant un moyen de la rejoindre rapidement.

Section 5 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la sécurité d'emploi

5-6.08

La mise en disponibilité d'une personne professionnelle permanente s'effectue de la façon suivante :

a) sa mise en disponibilité débute le 1er juillet d'une année scolaire et lui est communiquée, par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, avant le 15 juin précédent;

b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la concernant.

La personne professionnelle en disponibilité dans une commission doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi incluant un moyen de la rejoindre rapidement.

5-6.09

À compter du début de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite[1]. Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

Aux fins du présent article, le rayon de 50 kilomètres se calcule par le plus court chemin public carrossable.

5-6.10

Si le poste à temps plein offert à la personne professionnelle comporte au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle détenait au moment de sa mise en disponibilité, elle doit l'accepter. En ce cas, son traitement est ajusté selon le nombre d'heures de sa nouvelle semaine régulière de travail.

Si le poste à temps plein offert à la personne professionnelle comporte moins d'heures que celui qu'elle détenait au moment de sa mise en disponibilité, elle doit l'accepter. En ce cas, son traitement de même que l'évolution de ce traitement sont ajustés comme si le nouveau poste de la personne professionnelle comportait le même nombre d'heures que celui du poste qu'elle détenait avant sa mise en disponibilité.

---

[1] Si cette offre écrite est reçue entre le 1er juillet et le 15 août, la personne professionnelle doit l'accepter avant le 25 août suivant.

La commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui embauche cette personne professionnelle peut l'utiliser, pour la différence du nombre d'heures entre celui de son nouveau poste et celui du poste qu'elle détenait avant sa mise en disponibilité, à des tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience.

5-6.11

Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part de la personne professionnelle en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la convention, et cela entraîne automatiquement la radiation du nom de cette personne professionnelle des listes du Bureau national de placement. De plus, dans ces cas, elle n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.12

Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, constitue un défaut d'acceptation le fait qu'une commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à 2 reprises de la joindre, par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, pour lui offrir un poste, et ce, sans succès.

5-6.13

Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, elle doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande, par courrier électronique, poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans ce cas, elle a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission.

Elle obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement sur présentation à la commission de l'avis de convocation.

5-6.14

La personne professionnelle qui est en défaut selon la clause 5-6.12 ou 5-6.13 est réputée avoir démissionné de sa commission. De plus, dans ces cas, elle n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.15

Si la personne professionnelle accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle est alors réputée avoir démissionné de la commission où elle est en disponibilité à compter du moment de son engagement par un autre employeur du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.16

La personne professionnelle en disponibilité qui a été relocalisée chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.09, a droit de retour à sa commission d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 1er septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.17

La commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui engage une personne professionnelle en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît :

a) l'ancienneté qui lui était reconnue à sa commission d'origine;
b) les jours accumulés à sa banque de jours de congé de maladie non monnayables;
c) sa permanence;
d) ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances;
e) son échelon, si elle demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
f) la date à laquelle elle aurait droit à un avancement d'échelon.

5-6.18

La personne professionnelle en disponibilité qui a été relocalisée chez un autre employeur du secteur de l'éducation conformément à la clause 5-6.09 est affectée à un poste du corps d'emplois où elle était classifiée si elle répond aux exigences du poste à pourvoir, ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

5-6.19 Utilisation de la personne professionnelle en disponibilité

Tant qu'elle n'est pas affectée à un poste à temps plein à sa commission ou qu'elle n'est pas relocalisée chez un autre employeur du secteur de l'éducation, la personne professionnelle en disponibilité est tenue d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées par la commission. Dans ce cadre, elle peut également être appelée prioritairement à remplir les tâches d'un poste à la commission temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

Avec l'accord de la personne professionnelle en disponibilité, la commission peut prêter ses services à un autre employeur.

Tant qu'elle est en disponibilité, la personne professionnelle demeure couverte par la convention.

La commission ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.

Section 6 Frais de déménagement

5-6.20

À moins qu'elle ne puisse bénéficier d'un programme d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la personne professionnelle engagée par un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus ci-après, aux conditions mentionnées, si son engagement implique son déménagement.

A) Conditions de remboursement

a) Les frais de déménagement sont applicables à une personne professionnelle seulement si le Bureau national de placement accepte que sa relocalisation nécessite son déménagement.

Toutefois, le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne professionnelle et son ancien domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

b) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle concernée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.

c) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne professionnelle à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

d) 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, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle et de ses dépendantes ou dépendants, et ce, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

e) La commission paie une allocation de déplacement de 750 $ à toute personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge[1], ou de 200 $ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que la personne professionnelle ne soit affectée à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 $ payable à la personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge[2] est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

f) La personne professionnelle pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximale de 3 mois de loyer, la personne professionnelle qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne professionnelle doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

g) Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont aux frais de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

h) Quand il y a vente de la maison-résidence principale de la personne professionnelle relocalisée, la commission rembourse les dépenses suivantes :

1) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles sur production :

- du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
- du contrat de vente de la maison;
- du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

2) les frais d'actes notariés imputables à la personne professionnelle pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne professionnelle ait été propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que celle-ci soit vendue;

3) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

---

[1] Au sens du paragraphe C) de la présente clause.

[2] Au sens de la clause 5-10.02.

4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

i) Quand la personne professionnelle relocalisée a mis en vente sa maison à un prix raisonnable, mais ne l'a pas encore vendue au moment où elle doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, elle rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois les dépenses suivantes :

1) les taxes municipales et scolaires;

2) l'intérêt sur l'hypothèque;

3) le coût de la prime d'assurance.

j) Dans le cas où la personne professionnelle relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission 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 3 mois, sur présentation du bail. De plus, elle lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

k) 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, la commission rembourse à la personne professionnelle ses frais de séjour conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.

l) Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation de la commission ou si la famille immédiate de la personne professionnelle n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne professionnelle pour visiter sa famille toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.

m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait dans les 60 jours de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

B) Autres avantages

Cette personne professionnelle a également droit de la part de l'employeur qui l'engage à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement :

a) pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;

b) pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

c) pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

C) Définition de personne à charge et enfant à charge

Aux fins du sous-alinéa du sous-paragraphe e) du paragraphe A) de la présente clause, on entend par :

a) Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

b) Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la personne professionnelle pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18e anniversaire de naissance ou avant son 25e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait)

5-6.21

Tout contrat entre la commission ou, le cas échéant, une école ou un centre sous sa juridiction et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de personnes professionnelles régulières à temps plein à la commission dans le corps d'emplois concerné ou de causer la mise en disponibilité ou le non-rengagement pour surplus, au sens du présent article, d'une personne professionnelle régulière à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

Section 8 Intégration de commissions scolaires

5-6.22

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), d'une annexion ou d'une restructuration, les droits et obligations des parties concernées émanant de la convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission.

5-6.23

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), d'une annexion ou d'une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission. La conclusion de cette entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée à la clause 5-6.22, à la conclusion d'une convention collective de travail.

5-6.24

Malgré la clause 9-4.04, si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre de la clause 5-6.23 dans les 60 jours de l'avis d'autorisation produit par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27). La commission en informe le syndicat le plus tôt possible après la réception de l'avis d'autorisation du Ministère. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées à la clause 5-6.23; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner à sa décision des effets rétroactifs au jour de l'intégration à la condition qu'ils soient applicables.

5-6.25

Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel professionnel si la cause de la réduction de ce dernier provient de cette fusion, de cette annexion ou de cette restructuration.

5-6.26

Les dispositions de la présente section ne peuvent d'aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

Section 9 Placement

5-6.27 Comité de placement

Pour chaque personne professionnelle mise en disponibilité, un comité de placement est mis sur pied par la commission qui a procédé à la mise en disponibilité de la personne professionnelle. Chacune des commissions scolaires situées dans un rayon de 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu principal de travail de la personne professionnelle qui a été mise en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser la relocalisation de chaque personne professionnelle mise en disponibilité.

5-6.28 Bureau national de placement

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement. Ce bureau a comme responsabilités :

1) de colliger et de faire connaître aux commissions l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes disponibles, personnes professionnelles non rengagées pour surplus, personnes professionnelles mises en disponibilité. Une copie de ces données est également transmise au SPPLRN;

2) de fournir, conformément à la clause 5-2.03, des candidates ou candidats pour chaque poste de personnes professionnelles régulier à pourvoir;

3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

5-7.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-7.01 Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité, la commission accorde, sur demande ou acceptation de la personne professionnelle, un congé de préretraite aux conditions suivantes :

a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;

b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF et RRCE);

c) seules y sont admissibles celles qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 %) l'année du congé;

d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite;

e) une personne professionnelle en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé;

f) ce congé permet la réduction du nombre de personnes professionnelles en disponibilité;

g) la personne professionnelle en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-7.02 Prime de séparation

A) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :

- à la démission d'une personne professionnelle permanente si celle-ci permet à une personne professionnelle en disponibilité d'être affectée à un poste à temps plein;

- à la démission d'une personne professionnelle en disponibilité à la condition qu'elle ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13.

B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :

- un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;

- aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la personne professionnelle à son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.

C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la personne professionnelle concernée, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la convention.

D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la personne professionnelle n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle le fait, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-7.03 Transfert de la permanence

En vue de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité, la permanence d'une personne professionnelle est transférable chez un autre employeur du secteur de l'éducation qui l'engage si cette personne professionnelle démissionne. Sa démission est acceptée par la commission si une personne professionnelle en disponibilité possède les qualifications pour être affectée dans le poste que la personne professionnelle démissionnaire occupait. Cette dernière transfère chez son nouvel employeur du secteur de l'éducation sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances, sa caisse de jours de congé de maladie non monnayables, son classement si elle demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

5-7.04 Prime de relocalisation volontaire

La personne professionnelle en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau national de placement, est relocalisée dans l'une des commissions suivantes,

pour la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine :

Monts-et-Marées,
Des Phares,
Du Fleuve-et-des-Lacs,
Kamouraska-Rivière-du-Loup,
Des Îles,
Chic-Chocs,
René-Lévesque,

pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec :

Lac-Témiscamingue,
Rouyn-Noranda,
Lac-Abitibi,
Harricana,
L'Or-et-des-Bois,
Baie-James,

pour la région de la Côte-Nord :

Estuaire,
Fer,
Moyenne-Côte-Nord,
Littoral,

a droit à une prime équivalente à 4 mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son domicile. Si elle est relocalisée dans une autre région, elle a droit à une prime équivalente à 2 mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son domicile.

La prime de relocalisation est équivalente à 2 mois de traitement quand la relocalisation selon la présente clause s'effectue dans une même région.

La personne professionnelle permanente peut également avoir droit à cette prime si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

La personne professionnelle relocalisée selon la présente clause transfère chez son nouvel employeur du secteur de l'éducation sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances, sa caisse de jours de congé de maladie non monnayables, son classement si elle demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

5-7.05 Prime de réintégration de sa catégorie antérieure

Toute personne professionnelle en disponibilité qui accepte un poste régulier dans une catégorie d'emplois où elle a déjà travaillé à la commission a droit à une prime de réintégration à cette ancienne catégorie correspondant au double de la différence de son traitement annuel et du traitement annuel du poste qu'elle accepte.

Cette prime lui est versée le jour précédant sa réintégration dans sa nouvelle catégorie d'emplois.

5-8.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

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

5-8.01

Tout avertissement écrit et toute réprimande écrite doivent émaner de l'autorité compétente désignée par la commission pour être inscrits au dossier. Toutefois, une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte de même nature pour permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.

5-8.02

La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat, par poste certifiée, par lettre recommandée[1] ou par télécopieur.

5-8.03

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut demander que soit versée à son dossier une réponse écrite dans laquelle elle ou il en conteste le bien-fondé. Celle-ci est retirée du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

5-8.04

Tout avertissement écrit non suivi, dans les 6 mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

Une réprimande écrite que la commission n'a pas dû renouveler en raison d'une récidive commise dans les 12 mois de sa consignation est retirée du dossier.

---

[1] Lire « par courrier recommandé ».

5-8.05

L'avertissement écrit ou la réprimande écrite qui a été retiré du dossier conformément au présent article ne peut être invoqué ultérieurement contre la professionnelle ou le professionnel, non plus que les faits qui ont été à son origine.

5-8.06

Sous réserve des lois à ce contraire et de la présente convention, la commission doit respecter la confidentialité du dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel.

5-8.07

La professionnelle ou le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-9.01

Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une personne professionnelle pour raison disciplinaire, cette dernière a le droit d'être accompagnée de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.

5-9.02

La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la personne professionnelle par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Une copie de l'avis doit être également envoyée au syndicat par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

Une telle mesure doit se fonder sur une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la commission.

5-9.03

Une mesure disciplinaire est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre à la personne professionnelle de s'amender.

5-9.04

Lorsque la commission entend congédier une personne professionnelle, elle l'informe au moins 72 heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle son congédiement sera discuté.

La personne professionnelle qui le désire peut faire des représentations au Conseil des commissaires ou au comité exécutif avant que la décision ne soit prise.

5-9.05

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la personne professionnelle, par le syndicat ou par les deux, dans les 30 jours de la réception par la personne professionnelle de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Une copie de ce grief doit être également envoyée à la commission.

Partie II Régimes sociaux

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Section 1 Dispositions générales

5-10.01

Est admissible aux avantages des régimes d'assurance décrits ci-après, en cas de décès, maladie ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite ou jusqu'à 65 ans dans le cas de l'application de l'alinéa d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 :

a) la personne professionnelle engagée à 75 % ou plus de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

La commission verse sa pleine contribution pour cette personne professionnelle;

b) la personne professionnelle engagée à moins de 75 % du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

La commission verse, dans ce cas, la moitié de la contribution payable pour une personne professionnelle à temps plein, la personne professionnelle payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Sous réserve de la clause 5-10.28, la participation de la personne professionnelle admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle est en service à la commission à cette date ou, sinon, à compter de son entrée en service.

5-10.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge d'une personne professionnelle, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge défini comme suit :

enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la personne professionnelle pour qui des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18e anniversaire de naissance ou avant son 25e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

A) Invalidité de 104 semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion d'une lésion professionnelle, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

B) Invalidité de 104 semaines

La définition d'invalidité prévue au paragraphe A) précédent s'applique pour une période additionnelle de 104 semaines suivant immédiatement la période prévue au paragraphe A) précédent.

Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

5-10.04

Pendant les 104 premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 40[1] jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la personne professionnelle n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la 104e semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de 6 mois de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, s'il s'agit de la même invalidité.

5-10.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a été volontairement causée par la personne professionnelle elle-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.

Malgré 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 la personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

---

[1] Lire « 8 jours » au lieu de « 40 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

5-10.06

Les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie de base et complémentaires et d'assurance salaire sont ceux prévus au présent article.

5-10.07

Toutes modifications aux régimes d'assurance vie, maladie de base et complémentaires entrent en vigueur à la date prévue par le comité paritaire intersectoriel.

5-10.08

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

Section 2 Comité paritaire intersectoriel

5-10.09

Le comité paritaire intersectoriel est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires.

Ce comité est composé d'un maximum de 8 représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :

- 3 personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;

- 2 personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;

- 3 personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;

  et un maximum de 8 représentantes ou représentants de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SEPB, SQEES-298 et UEES-800).

5-10.10

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les 20 jours suivants par l'arbitre en chef identifié à la clause 9-2.04. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins 3 ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-10.11

La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou son président devant une ou un arbitre.

5-10.12

Le comité paritaire intersectoriel peut établir un maximum de 3 régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement aux frais des participantes et participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-10.27, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue auprès des retraitées et retraités.

5-10.13

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire intersectoriel ne visent que des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance soins dentaires.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permis est réduit d'autant.

5-10.14

Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. 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, en vertu du régime d'assurance maladie de base.

5-10.15

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 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.

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 compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie. Le comité fournit à chaque partie un exemplaire des renseignements ainsi obtenus.

5-10.16

De plus, 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.

5-10.17

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties 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 lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la 1re année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus conformément à la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au 1er jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période si la personne professionnelle ne participe pas au régime dès le 1er jour de cette période; toutefois, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante.

5-10.18

Le comité paritaire intersectoriel confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-10.19

Les dividendes ou les 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 des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

5-10.20

Les membres du comité paritaire intersectoriel n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

Comité paritaire local

5-10.21

La commission et le syndicat forment, dans les 60 jours de l'entrée en vigueur du nouveau régime d'assurance salaire, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède 6 mois en s'assurant, notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de la commission et de la personne professionnelle, à compter du 18e mois d'invalidité.

Dans le cas où l'invalidité de la personne professionnelle est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne professionnelle pour le rendre conforme à son état.

Dans le cas où le poste de la personne professionnelle ne peut être modifié, celle-ci a priorité sur tout poste vacant après entente du comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne professionnelle.

La décision du comité est exécutoire et lie la personne professionnelle.

Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le traitement de la personne professionnelle est révisé, le cas échéant, en fonction du corps d'emplois qu'elle occupe.

Toute décision prise dans le cadre des dispositions de la présente clause est effective, et ce, malgré les dispositions des articles 5-2.00 et 5-4.00.

À compter de la date de son affectation, la personne professionnelle n'est plus invalide au sens de la définition d'invalidité de la convention.

Section 3 Régime uniforme d'assurance vie

5-10.22

La personne professionnelle à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de 6 400 $.

Ce montant est de 3 200 $ pour la personne professionnelle visée au paragraphe b) de la clause 5-10.01.

Section 4 Régime d'assurance maladie de base

5-10.23

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

5-10.24

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base quant à toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne professionnelle assurée elle-même et ses personnes à charge, 181,90 $ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

b) dans le cas d'une personne professionnelle assurée seule, 72,80 $ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

ou

le double de la cotisation versée par la personne professionnelle elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

5-10.25

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 5-10.24 sont diminués des 2/3 des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être tenue de verser un montant supérieur à celui versé par la personne professionnelle elle-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-10.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-10.26

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

5-10.27

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire, mais une personne professionnelle peut, moyennant un préavis écrit à la commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition d'établir qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-10.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne professionnelle à souscrire à 2 régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne professionnelle de l'établir à la commission.

5-10.28

Une personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

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

   i) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-10.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

   ii) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;

   iii) qu'elle présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance entre en vigueur le 1er jour ouvrable de la période de paie qui suit la date de la réception de la demande par la commission;

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, 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, de conversion ou autrement.

5-10.29

Il est loisible au comité paritaire intersectoriel de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base à l'intention des personnes professionnelles retraitées sans contribution de la commission et pourvu que :

- la cotisation des personnes professionnelles pour le régime de base et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;

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

Section 5 Assurance salaire

5-10.30

A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une personne professionnelle a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 7 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 7 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 3 mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à 80 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de 3 mois, jusqu'à concurrence de 24 mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 70 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de 24 mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne professionnelle devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à 70 % de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 65 ans.

Le paiement de la prestation, prévu au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la présente clause, est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas aux frais de la personne professionnelle, même lorsqu'elle est en congé sans traitement ou en congé sabbatique à traitement différé, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention.

Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe A) de la présente clause est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00. Au terme de la période prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la présente clause est celui prévu à la clause 1-1.40 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de 5 %.

Pour la personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de 24 mois de prestations.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et la personne professionnelle régulière absente depuis au moins 12[1] semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;

b) la commission et la personne professionnelle, accompagnée de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12 semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;

c) pendant qu'elle est au travail, la personne professionnelle doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, la personne professionnelle a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées à partir du nombre d'heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne professionnelle n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, celle-ci et la commission peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

C) Attribution de tâches temporaires

Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et la personne professionnelle peuvent convenir d'une attribution de tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience à l'intérieur de la catégorie du personnel professionnel. À cette fin, la personne professionnelle peut être accompagnée de sa déléguée ou de son délégué syndical.

Les tâches que la commission attribue à la personne professionnelle en vertu de l'alinéa précédent sont des tâches qu'elle est en mesure d'exercer en raison de ses capacités.

Au cours de la période pour laquelle lui sont attribuées des tâches temporaires, la personne professionnelle reçoit son traitement habituel.

Ces tâches temporaires ne peuvent être attribuées pour une durée supérieure à 12 semaines et en aucun cas celle-ci ne peut générer une nouvelle période d'invalidité.

---

[1] La commission et la personne professionnelle régulière absente peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

5-10.31

En vertu de la clause 5-10.30, le traitement de la personne professionnelle aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00. Pour la personne professionnelle admissible dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elle travaille par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, elle bénéficie, pendant une période maximale de 3 ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des règles fiscales. 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, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait, notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

La commission ne peut ni résilier ni ne pas renouveler le contrat d'engagement d'une personne professionnelle pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 ou de l'article 5-12.00, et ensuite, de la clause 5-10.44. Toutefois, le fait pour une personne professionnelle de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher la commission de résilier ou de ne pas renouveler le contrat d'engagement de cette personne professionnelle.

5-10.33

A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.30 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la personne professionnelle en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne professionnelle.

B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne professionnelle se fait de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

C) La commission déduit 1/10 de jour de la caisse de jours de congé de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 lorsque la personne professionnelle reçoit des prestations de la SAAQ.

D) À compter de la 61e journée du début d'une invalidité, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.30 n'opère qu'à compter du moment où la personne professionnelle est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne professionnelle s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.30, et ce, en application du 1er paragraphe de la présente clause.

E) La personne professionnelle bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.30, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-10.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend effectivement sa retraite. 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 sa semaine régulière de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne professionnelle reçoit des prestations prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30.

5-10.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle la personne professionnelle fournit un certificat médical à la commission.

5-10.36

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la commission, mais sous réserve de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.37.

5-10.37

En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de la personne professionnelle absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne professionnelle est absente durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence; le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail, sont aux frais de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail, sont aux frais de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne professionnelle, la commission et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3e médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la personne professionnelle s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3e médecin dont la décision est sans appel.

5-10.38

La commission et l'autorité désignée par elle doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-10.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, en vertu du sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, la personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Dans le cas des prestations prévues au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, la partie patronale négociante à l'échelle nationale prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre la ou le médecin de l'assureur et celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance salaire de longue durée afin de s'entendre. S'il n'y a pas entente, un autre médecin est choisi d'un commun accord entre les 2 médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou les représentants du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

Section 6 Jours de congé de maladie

5-10.40

A) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couverte par le présent article 7 jours de congé de 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 du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 ou d'une autre disposition de la convention, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, ou au prorata pour la fraction de jour non utilisé.

Cependant, la personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 a droit au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle est en service.

Toutefois, si la personne professionnelle continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 la première journée d'une année de travail, elle a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle reprend son service à la commission.

B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de 6 jours de congé non monnayables.

La personne professionnelle engagée au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à 6, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, si elle demeure au service de la même commission, à la différence entre 6 et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date de son engagement.

C) La personne professionnelle qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du paragraphe A) de la présente clause et non utilisés en vertu de la convention. La personne professionnelle ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

Toutefois, la personne professionnelle peut ajouter à ses vacances le solde ou une partie du solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du paragraphe A) de la présente clause, et ce, si la commission et le syndicat ont convenu de modalités à cet égard.

5-10.41

Si une personne professionnelle devient couverte par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel la personne professionnelle est au travail pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne professionnelle a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1er juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée pour les jours ainsi utilisés.

5-10.42

Dans le cas d'une personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du nombre d'heures qu'elle travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

5-10.43

A) La personne professionnelle recevant, à la date d'entrée en vigueur de la convention, des prestations en vertu du sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention 2010-2015 intervenue entre le CPNCF et le SPPLRN continue d'être régie par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la convention.

B) La date du début d'une période d'invalidité ayant commencé dans la convention 2010-2015 n'est pas modifiée avec l'entrée en vigueur de la présente convention.

C) La personne professionnelle invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couverte par le régime d'assurance salaire dès son retour au travail lorsqu'elle débute une nouvelle période d'invalidité.

D) Malgré ce qui précède, la personne professionnelle invalide à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.30.

Section 7 Anciennes caisses de jours de congé de maladie

5-10.44

A) Les personnes professionnelles[1] qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973.

---

[1] Aux fins de la détermination des avantages ayant trait aux anciennes caisses de jours de congé de maladie, les personnes professionnelles dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985 demeurent régies par la clause 5-10.43 de la convention collective qui leur était applicable. Cependant, le 55 ans d'âge prévu au 2e alinéa du paragraphe B) de la clause 5-10.44 de la convention s'applique à ces mêmes personnes professionnelles.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement. Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1er janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974, et par la suite, du 1er juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne professionnelle peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RREGOP et RRCE).

B) Malgré la clause 5-10.45, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne professionnelle au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures ou un règlement de la commission ayant le même effet prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne professionnelle au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison d'un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : le congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne professionnelle après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 ou pour un congé de préretraite. La personne professionnelle peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, et pour le congé prévu à l'article 5-13.00, à la condition qu'elle ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30).

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne professionnelle au 31 décembre 1973 et les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si cette personne professionnelle a 30 années ou plus de service continu au sens de la clause 7-7.01, être utilisés à raison d'un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour s'ajouter aux vacances de la personne professionnelle. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne professionnelle ayant 55 ans d'âge même si elle n'a pas les 30 années requises de service continu au sens de la clause 7-7.01.

C) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne professionnelle au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

5-10.45

La personne professionnelle qui, par application de la clause 5-16.51[1] de la convention en vigueur le 30 juin 1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputée maintenir ce choix pour la durée de la convention. Toutefois, sur avis écrit à la commission, la personne professionnelle peut modifier son choix.

5-10.46

Les jours de congé de maladie au crédit de la personne professionnelle au 1er juillet 2015 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention 2010-2015 et, à compter du 1er juillet 2016, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;

b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les autres jours monnayables au crédit de la personne professionnelle;

c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b), les jours non monnayables au crédit de la personne professionnelle.

5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

5-11.01

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles.

5-11.02

La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

5-11.03

La personne professionnelle doit :

a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci;

---

[1] Lire « conformément à la convention en vigueur le 30 juin 1975 ou, le cas échéant, à la Politique administrative et salariale des professionnels (document 27-10) » pour les personnes professionnelles dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

5-11.04

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles; elle doit notamment :

a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la personne professionnelle;

b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes professionnelles;

c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

e) permettre à la personne professionnelle de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.

5-11.05

La mise à la disposition des personnes professionnelles de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les personnes professionnelles pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

5-11.06

Lorsqu'une personne professionnelle exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de la clause 5-11.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; la convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faite à la suite de la convocation, la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de la clause 5-11.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

5-11.07

Le droit d'une personne professionnelle mentionné à la clause 5-11.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et sous réserve des modalités qui y sont prévues, le cas échéant.

5-11.08

La commission ne peut imposer à la personne professionnelle un non-rengagement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 5-11.06.

5-11.09

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de la clause 5-11.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical au moment de la rencontre prévue à la clause 5-11.06; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

5-11.10

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 5-11.02 comme chargée ou chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants :

a) pour la rencontre prévue au 3e alinéa de la clause 5-11.06;

b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission sur une question relative à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique d'une personne professionnelle.

5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-12.01

Les dispositions du présent article s'appliquent à la personne professionnelle victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de conférer, à la personne professionnelle qui en bénéficie, un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

La personne professionnelle victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10-44 à 5-10.49[1] de la convention collective 1983-1985; en outre, cette personne professionnelle bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des clauses 5-12.14 à 5-12.20.

5-12.02

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-12.03

Aux fins du présent article, on entend par :

a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne professionnelle par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne professionnelle victime de cette lésion n'est prévisible;

c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne professionnelle, compte tenu de sa lésion;

d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne professionnelle au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

e) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);

f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation.

---

[1] Lire 5-10.46 à 5-10.51 pour les personnes professionnelles dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la personne professionnelle qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de la personne professionnelle ou qu'elle ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

Dispositions diverses

5-12.04

La personne professionnelle doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle travaille lorsqu'elle en est capable ou, sinon, dès que possible. En outre, elle fournit à la commission une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

5-12.05

La commission avise le syndicat de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne professionnelle dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-12.06

La personne professionnelle peut être accompagnée de la déléguée ou du délégué syndical à toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-12.07

La commission doit immédiatement donner les premiers secours à une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

Les frais de transport de la personne professionnelle sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

La personne professionnelle a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

La personne professionnelle a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

5-12.08

La commission peut exiger d'une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

Régimes collectifs

5-12.09

La personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-10.22 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.23.

Cette personne professionnelle bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RRF, RREGOP ou RRCE) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Cette exonération cesse au moment de la consolidation de la lésion professionnelle ou de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-12.15.

5-12.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.30 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la personne professionnelle est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.30 et 5-10.44.

Par contre, pour une personne professionnelle qui recevrait de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-10.30, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne professionnelle est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.30 et 5-10.44.

5-12.11

La personne professionnelle ne subit aucune réduction de sa caisse de jours de congé de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-12.21. De plus, la personne professionnelle ne subit aucune réduction de sa caisse de jours de congé de maladie pour la partie de journée de travail au cours de laquelle elle devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Traitement

5-12.12

Tant et aussi longtemps qu'une personne professionnelle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement comme si elle était en fonction, sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable se fait de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

5-12.13

Sous réserve de la clause 5-12.12, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La personne professionnelle doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Toute renonciation découlant de la signature de ces formulaires n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Droit de retour au travail

5-12.14

Lorsque la personne professionnelle est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle, ou aucune, elle doit aussitôt en informer la commission.

5-12.15

La commission peut assigner temporairement un travail à une personne professionnelle en attendant qu'elle redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la loi.

5-12.16

À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, la personne professionnelle reprend son poste ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par la commission conformément aux autres dispositions de la convention. Si le poste a été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

5-12.17

La personne professionnelle qui, bien qu'étant incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, conformément à la clause 5-12.18, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend pourvoir, pourvu qu'elle en soit capable.

5-12.18

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-12.17 est soumis aux modalités et conditions suivantes :

a) s'il s'agit d'un emploi de personne professionnelle ou s'il s'agit d'un autre emploi :

- la personne professionnelle soumet sa candidature par écrit;

- la personne professionnelle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;

- la convention collective applicable le permet;

b) le droit de la personne professionnelle ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

5-12.19

La personne professionnelle qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de celle-ci, cette personne professionnelle ne peut conserver l'emploi obtenu si la commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle est considérée comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

5-12.20

La personne professionnelle qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-12.21

Lorsqu'une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), pour chaque jour ou partie de jour où cette personne professionnelle doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-13.00 DROITS PARENTAUX[1]

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

Les indemnités du congé de maternité, prévues à la section 2, les indemnités du congé de paternité ou les indemnités du congé pour adoption prévues à la section 4 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne professionnelle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne professionnelle partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne professionnelle reçoit effectivement une prestation de l'un ou l'autre de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

5-13.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-13.03

A) La commission ne rembourse pas à la personne professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à la personne professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

---

[1] Au moment de la signature de la convention collective, la personne professionnelle bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention 2010-2015 demeure régie par ces dispositions.

B) Le traitement hebdomadaire de base[1], le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

5-13.04

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

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

A) La durée du congé de maternité de la personne professionnelle enceinte :

- admissible à des prestations du RQAP est de 21 semaines;
- admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est de 20 semaines;
- non admissible à des prestations du RQAP, ni à des prestations du Régime d'assurance-emploi est de 20 semaines.

Les semaines du congé de maternité doivent être consécutives, sous réserve des paragraphes A) et B) de la clause 5-13.09.

B) La personne professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité, tel que défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.10, 5-13.11 et 5-13.13, selon le cas.

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

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

---

[1] On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la personne professionnelle incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le travail supplémentaire.

5-13.06 Répartition du congé

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

5-13.07 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la personne professionnelle doit donner un préavis écrit à la commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Celui-ci doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

5-13.08 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16 durant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

5-13.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé de maternité

Lorsque la personne professionnelle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

Toutefois, la personne professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a droit à une suspension de son congé de maternité.

B) Fractionnement du congé de maternité

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

b) Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe A) ou B) de la présente clause, la commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.01.

5-13.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

La personne professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^{0} en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède;

et

---

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

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

2⁰ en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la commission en vertu de 1º de la présente clause et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) mais admissibles au Régime d'assurance emploi (RAE)

La personne professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité :

1⁰ pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède.

2⁰ pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1º qui précède, une indemnité calculée selon la formule suivante :

---

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

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède;

et

c) en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne professionnelle 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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul par la commission en vertu de 1º de la présente clause et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue en vertu de la section 2º de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

5-13.12

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi en vertu de 1º de la clause 5-13.10 ou en vertu de 1º de la clause 5-13.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par la commission ou, le cas échéant, de ses employeurs.

5-13.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne professionnelle non admissible au RQAP et au RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.10 et 5-13.11.

Toutefois, la personne professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède.

et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Le quatrième alinéa de la clause 5-13.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.14 Dans les cas prévus aux clauses 5-13.10, 5-13.11 et 5-13.13

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

B) L'indemnité est versée par la commission à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

À titre d'information, sont concernés notamment les organismes suivants :

Agence des partenariats public-privé du Québec
Agence métropolitaine de transport
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres d'aide juridique
Commission de la capitale nationale
Commission de la construction du Québec
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Office Québec-Amériques pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec

Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société Innovatech Régions Ressources
Société Innovatech Québec et Chaudières-Appalaches
Société Innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage
Sûreté du Québec.

D) Le traitement hebdomadaire de base de la personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne professionnelle 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 hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la personne professionnelle en congé spécial prévu à la clause 5-13.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-13.04.

E) Dans le cas de la personne professionnelle régulière non permanente qui est non rengagée pour surplus, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à compter de la date du non-rengagement.

Par la suite, dans le cas où la personne professionnelle est rengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.07, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date du rengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période que dure le non-rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

5-13.15

Durant le congé de maternité et les 6 premières semaines de prolongation prévue à la clause 5-13.08, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

5-13.16

La personne professionnelle peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration du congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-13.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si la personne professionnelle revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-13.18

La commission doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La personne professionnelle à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.33.

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

5-13.19

Au retour du congé de maternité, la personne professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial

A) La personne professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emplois dans les cas suivants :

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

B) Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.

C) La personne professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la personne professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l’assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4e semaine avant la date prévue pour l’accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09.

Toutefois, dans le cas où la personne professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

5-13.21

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

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

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

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la personne professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

5-13.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.19. La personne professionnelle concernée par la clause 5-13.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.21, elle doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.23

A) Congé de paternité avec traitement de 5 jours ouvrables

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

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

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

La personne professionnelle informe la commission le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé de paternité.

B) Congé de paternité de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne professionnelle a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas de la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite de la personne professionnelle présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé. La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause 5-13.33.

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

C) Prolongation du congé de paternité

La personne professionnelle qui fait parvenir à sa commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe B) qui précède, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe B) qui précède, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne professionnelle, le congé de paternité, prévu au paragraphe B) qui précède peut être fractionné si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), la commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause sous réserve de la clause 5-13.01.

G) Pendant la durée du congé de paternité de 5 semaines, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

5-13.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

A) Pendant les 5 semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par EDSC.

C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne professionnelle en congé pour paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé pour paternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par la commission, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-13.25 Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 5-13.23, au paragraphe A) de la clause 5-13.24 et à la clause 5-13.26

La clause 5-13.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

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

Congé pour adoption

5-13.27

A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

La personne professionnelle informe la commission le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

B) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

La personne professionnelle informe la commission le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

C) Congé pour adoption de 5 semaines

La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne professionnelle non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite de la personne professionnelle présentée au moins 3 semaines à l'avance.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause 5-13.33.

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

D) Prolongation du congé pour adoption

La personne professionnelle qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

E) Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

F) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne professionnelle, le congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes E) et F), la commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe C) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.01.

H) Pendant la durée du congé prévu au paragraphe C) de la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

5-13.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

A) Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne professionnelle en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé pour adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement de base hebdomadaire versé par la commission, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-13.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 5-13.27, au paragraphe A) de la clause 5-13.28 et à la clause 5-13.30

La clause 5-13.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte une enfant ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.31

La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

5-13.32

La personne professionnelle qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause 5-13.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption

5-13.33

A) La personne professionnelle a droit à un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :

a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;

b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23;

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance.

c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans qui ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, cette demande doit être présentée au moins 30 jours à l'avance. Toute demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.

Pendant la durée d'un congé, la personne professionnelle est autorisée, après une demande écrite présentée à la commission au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

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

- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle et la commission.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue par l'article 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne professionnelle a droit à un maximum de 2,5 jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la personne professionnelle. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la commission effectue celle-ci. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de la répartition effectuée par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, la commission et la personne professionnelle conviennent de l'aménagement de ce congé. En cas de désaccord, la commission procède à cet aménagement. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de l'aménagement effectué par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

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

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

Pendant un congé partiel sans traitement, la personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue par l'article 5-10.00.

B) La personne professionnelle qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

5-13.34

Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, elle est régie par les dispositions applicables à la personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

Malgré les alinéas précédents, la personne professionnelle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.35

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

5-13.36

La personne professionnelle à qui la commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration du congé. Si la personne professionnelle ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

5-13.37

Sur demande de la personne professionnelle, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou si pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

5-13.38

Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

5-13.39 Congé pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la personne professionnelle. En cas de désaccord, la commission les détermine. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

Section 5 Dispositions diverses

5-13.40

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

5-14.00 NON-DISCRIMINATION

5-14.01

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste de nature à détruire ou compromettre un droit ou une liberté fondamentale reconnus expressément par la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12) ne doit être exercée contre une personne professionnelle.

5-14.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant de la commission, une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

5-14.03

Aucune personne professionnelle ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la convention.

5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

5-15.01

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-2.00.

5-15.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

a) la possibilité de constituer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant; si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;

b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

5-15.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.02, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

5-15.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.

5-16.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

5-16.01

Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

5-16.02

La personne professionnelle a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

5-16.03

La commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

5-16.04

Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

5-16.05

À la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, les parties locales constituent, dans les 10 jours suivant cette demande, un comité composé d'une ou d'un membre désigné par le syndicat et d'une ou d'un membre désigné par la commission.

5-16.06

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa constitution.

5-16.07

Le nom de la plaignante ou du plaignant et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

5-16.08

À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu constitution d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.

5-16.09

Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.

5-16.10

Malgré la clause 4-2.04, un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas soumis à la consultation du comité des relations de travail.

5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

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

5-17.01

La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme dans le cadre du comité des relations de travail.

5-17.02

Le programme d'aide au personnel doit contenir des dispositions à l'effet que la professionnelle ou le professionnel est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

6-1.01

La commission paie à la personne professionnelle, pour chaque jour rémunéré, 1/260,9 du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

2102 Bibliothécaire

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 221	40 824	41 538	42 369	45 420
2	41 562	42 185	42 923	43 781	46 954
3	43 004	43 649	44 413	45 301	48 580
4	44 494	45 161	45 951	46 870	50 223
5	46 045	46 736	47 554	48 505	51 958
6	47 641	48 356	49 202	50 186	53 730
7	49 291	50 030	50 906	51 924	55 574
8	51 909	52 688	53 610	54 682	57 492
9	53 764	54 570	55 525	56 636	59 446
10	55 713	56 549	57 539	58 690	61 492
11	57 706	58 572	59 597	60 789	63 610
12	59 817	60 714	61 776	63 012	65 783
13	62 019	62 949	64 051	65 332	68 048
14	64 293	65 257	66 399	67 727	70 039
15	66 658	67 658	68 842	70 219	72 102
16	68 299	69 323	70 536	71 947	74 221
17	69 980	71 030	72 273	73 718	76 394
18	74 054	75 165	76 480	78 010	78 640

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	45 420
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 954
3	42 304	42 939	43 690	44 564	48 580
4	43 773	44 430	45 208	46 112	50 223
5	45 295	45 974	46 779	47 715	51 958
6	46 869	47 572	48 405	49 373	53 730
7	48 490	49 217	50 078	51 080	55 574
8	51 066	51 832	52 739	53 794	57 492
9	52 891	53 684	54 623	55 715	59 446
10	54 808	55 630	56 604	57 736	61 492
11	56 769	57 621	58 629	59 802	63 610
12	58 846	59 729	60 774	61 989	65 783
13	61 010	61 925	63 009	64 269	68 048
14	63 253	64 202	65 326	66 633	70 039
15	65 578	66 562	67 727	69 082	72 102
16	67 190	68 198	69 391	70 779	74 221
17	68 844	69 877	71 100	72 522	76 394
18	72 852	73 945	75 239	76 744	78 640

2106 Agente ou agent de réadaptation

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 162	41 779	42 510	43 360	45 420
2	42 535	43 173	43 929	44 808	46 954
3	44 008	44 668	45 450	46 359	48 580
4	45 538	46 221	47 030	47 971	50 223
5	47 122	47 829	48 666	49 639	51 958
6	48 757	49 488	50 354	51 361	53 730
7	50 442	51 199	52 095	53 137	55 574
8	53 124	53 921	54 865	55 962	57 492
9	55 022	55 847	56 824	57 960	59 446
10	57 017	57 872	58 885	60 063	61 492
11	59 059	59 945	60 994	62 214	63 610
12	61 215	62 133	63 220	64 484	65 783
13	63 471	64 423	65 550	66 861	68 048
14	65 799	66 786	67 955	69 314	70 039
15	68 219	69 242	70 454	71 863	72 102
16	69 897	70 945	72 187	73 631	74 221
17	71 617	72 691	73 963	75 442	76 394
18	75 789	76 926	78 272	79 837	78 640

2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2109 Conseillère ou conseiller d'orientation

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	45 420
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 954
3	43 363	44 013	44 783	45 679	48 580
4	45 018	45 693	46 493	47 423	50 223
5	46 733	47 434	48 264	49 229	51 958
6	48 528	49 256	50 118	51 120	53 730
7	50 433	51 189	52 085	53 127	55 574
8	53 825	54 632	55 588	56 700	57 492
9	55 950	56 789	57 783	58 939	59 446
10	58 164	59 036	60 069	61 270	61 492
11	60 484	61 391	62 465	63 714	63 610
12	62 903	63 847	64 964	66 263	65 783
13	65 470	66 452	67 615	68 967	68 048
14	68 105	69 127	70 337	71 744	70 039
15	70 899	71 962	73 221	74 685	72 102
16	72 643	73 733	75 023	76 523	74 221
17	74 432	75 548	76 870	78 407	76 394
18	76 293	77 437	78 792	80 368	78 640

2111 Travailleuse sociale ou travailleur social

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2112 Orthophoniste ou audiologiste

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 428	42 049	42 785	43 641	46 114
2	42 952	43 596	44 359	45 246	47 776
3	44 545	45 213	46 004	46 924	49 529
4	46 234	46 928	47 749	48 704	51 319
5	47 958	48 677	49 529	50 520	53 182
6	49 734	50 480	51 363	52 390	55 136
7	51 643	52 418	53 335	54 402	57 108
8	54 537	55 355	56 324	57 450	59 190
9	56 615	57 464	58 470	59 639	61 345
10	58 785	59 667	60 711	61 925	63 574
11	61 047	61 963	63 047	64 308	65 875
12	63 392	64 343	65 469	66 778	68 304
13	65 840	66 828	67 997	69 357	70 769
14	68 400	69 426	70 641	72 054	72 979
15	71 099	72 165	73 428	74 897	75 280
16	72 851	73 944	75 238	76 743	77 636
17	74 640	75 760	77 086	78 628	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2113 Psychologue

Semaine : 35 h

	Périodes et taux					
	Jusqu'au 2016-03-19	**2016-03-20 au 2016-03-31**	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	44 443	44 461	45 128	45 918	46 836	48 269
2	46 133	46 151	46 843	47 663	48 616	50 187
3	47 891	47 910	48 629	49 480	50 470	52 177
4	49 716	49 736	50 482	51 365	52 392	54 205
5	51 612	51 633	52 407	53 324	54 390	56 360
6	53 595	53 616	54 420	55 372	56 479	58 569
7	55 698	55 720	56 556	57 546	58 697	60 889
8	59 442	59 466	60 358	61 414	62 642	63 281
9	61 792	61 817	62 744	63 842	65 119	65 783
10	64 235	64 261	65 225	66 366	67 693	68 395
11	66 797	66 824	67 826	69 013	70 393	71 061
12	69 470	69 498	70 540	71 774	73 209	73 892
13	72 305	72 334	73 419	74 704	76 198	76 778
14	75 214	75 244	76 373	77 710	79 264	79 444
15	78 299	78 330	79 505	80 896	82 514	82 202
16	80 227	80 259	81 463	82 889	84 547	85 033
17	82 201	82 234	83 468	84 929	86 628	87 936
18	84 259	84 302	85 567	87 064	88 805	90 986

2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2115 Diététiste/nutritionniste

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2116 Ergothérapeute

Semaine : 35 h

	Périodes et taux					
	Jusqu'au 2016-03-19	**2016-03-20 au 2016-03-31**	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	45 083	45 092	45 768	46 569	47 500	46 808
2	46 125	46 134	46 826	47 645	48 598	48 598
3	47 168	47 177	47 885	48 723	49 697	50 442
4	48 257	48 267	48 991	49 848	50 845	52 397
5	49 933	49 943	50 692	51 579	52 611	54 405
6	51 668	51 678	52 453	53 371	54 438	56 487
7	53 454	53 465	54 267	55 217	56 321	58 661
8	56 296	56 307	57 152	58 152	59 315	60 907
9	58 305	58 317	59 192	60 228	61 433	63 245
10	60 420	60 432	61 338	62 411	63 659	65 692
11	62 584	62 597	63 536	64 648	65 941	68 194
12	64 870	64 883	65 856	67 008	68 348	70 842
13	67 261	67 274	68 283	69 478	70 868	73 545
14	69 728	69 742	70 788	72 027	73 468	76 029
15	72 292	72 306	73 391	74 675	76 169	78 567
16	74 070	74 085	75 196	76 512	78 042	81 179
17	75 892	75 907	77 046	78 394	79 962	83 918
18	80 304	80 321	81 526	82 953	84 612	86 713

2118 Agente ou agent de gestion financière

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2119 Conseillère ou conseiller en communication

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2120 Analyste

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 963	41 577	42 305	43 151	45 420
2	42 465	43 102	43 856	44 733	46 954
3	44 040	44 701	45 483	46 393	48 580
4	45 712	46 398	47 210	48 154	50 223
5	47 413	48 124	48 966	49 945	51 958
6	49 171	49 909	50 782	51 798	53 730
7	51 061	51 827	52 734	53 789	55 574
8	53 920	54 729	55 687	56 801	57 492
9	55 978	56 818	57 812	58 968	59 446
10	58 123	58 995	60 027	61 228	61 492
11	60 360	61 265	62 337	63 584	63 610
12	62 675	63 615	64 728	66 023	65 783
13	65 099	66 075	67 231	68 576	68 048
14	67 628	68 642	69 843	71 240	70 039
15	70 299	71 353	72 602	74 054	72 102
16	72 026	73 106	74 385	75 873	74 221
17	73 798	74 905	76 216	77 740	76 394
18	75 644	76 779	78 123	79 685	78 640

2121 Attachée ou attaché d'administration

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2122 Ingénieure ou ingénieur

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

2123 Orthopédagogue

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2141 Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

2142 Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

2143 Agente ou agent de développement

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 346	40 951	41 668	42 501	46 114
2	41 880	42 508	43 252	44 117	47 776
3	43 476	44 128	44 900	45 798	49 529
4	45 133	45 810	46 612	47 544	51 319
5	46 855	47 558	48 390	49 358	53 182
6	48 655	49 385	50 249	51 254	55 136
7	50 565	51 323	52 221	53 265	57 108
8	53 965	54 774	55 733	56 848	59 190
9	56 096	56 937	57 933	59 092	61 345
10	58 315	59 190	60 226	61 431	63 574
11	60 640	61 550	62 627	63 880	65 875
12	63 066	64 012	65 132	66 435	68 304
13	65 640	66 625	67 791	69 147	70 769
14	68 283	69 307	70 520	71 930	72 979
15	71 083	72 149	73 412	74 880	75 280
16	72 833	73 925	75 219	76 723	77 636
17	74 626	75 745	77 071	78 612	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2144 Avocate ou avocat

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	42 125	42 757	43 505	44 375	46 114
2	43 787	44 444	45 222	46 126	47 776
3	45 540	46 223	47 032	47 973	49 529
4	47 399	48 110	48 952	49 931	51 319
5	49 300	50 040	50 916	51 934	53 182
6	51 319	52 089	53 001	54 061	55 136
7	53 421	54 222	55 171	56 274	57 108
8	56 648	57 498	58 504	59 674	59 190
9	58 776	59 658	60 702	61 916	61 345
10	60 990	61 905	62 988	64 248	63 574
11	63 292	64 241	65 365	66 672	65 875
12	65 699	66 684	67 851	69 208	68 304
13	68 207	69 230	70 442	71 851	70 769
14	70 846	71 909	73 167	74 630	72 979
15	72 460	73 547	74 834	76 331	75 280
16	74 238	75 352	76 671	78 204	77 636
17	76 067	77 208	78 559	80 130	80 083
18	80 459	81 666	83 095	84 757	82 585

2145 Notaire

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	42 125	42 757	43 505	44 375	46 114
2	43 787	44 444	45 222	46 126	47 776
3	45 540	46 223	47 032	47 973	49 529
4	47 399	48 110	48 952	49 931	51 319
5	49 300	50 040	50 916	51 934	53 182
6	51 319	52 089	53 001	54 061	55 136
7	53 421	54 222	55 171	56 274	57 108
8	56 648	57 498	58 504	59 674	59 190
9	58 776	59 658	60 702	61 916	61 345
10	60 990	61 905	62 988	64 248	63 574
11	63 292	64 241	65 365	66 672	65 875
12	65 699	66 684	67 851	69 208	68 304
13	68 207	69 230	70 442	71 851	70 769
14	70 846	71 909	73 167	74 630	72 979
15	72 460	73 547	74 834	76 331	75 280
16	74 238	75 352	76 671	78 204	77 636
17	76 067	77 208	78 559	80 130	80 083
18	80 459	81 666	83 095	84 757	82 585

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 218	40 821	41 535	42 366	45 420
2	41 555	42 178	42 916	43 774	46 954
3	43 004	43 649	44 413	45 301	48 580
4	44 495	45 162	45 952	46 871	50 223
5	46 036	46 727	47 545	48 496	51 958
6	47 641	48 356	49 202	50 186	53 730
7	49 294	50 033	50 909	51 927	55 574
8	51 918	52 697	53 619	54 691	57 492
9	53 752	54 558	55 513	56 623	59 446
10	55 724	56 560	57 550	58 701	61 492
11	57 713	58 579	59 604	60 796	63 610
12	59 818	60 715	61 778	63 014	65 783
13	62 016	62 946	64 048	65 329	68 048
14	64 299	65 263	66 405	67 733	70 039
15	66 653	67 653	68 837	70 214	72 102
16	68 306	69 331	70 544	71 955	74 221
17	69 982	71 032	72 275	73 721	76 394
18	74 055	75 166	76 481	78 011	78 640

2148 Architecte

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

2149 Agente ou agent de service social

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	42 544	43 182	43 938	44 817	44 671
2	43 528	44 181	44 954	45 853	46 114
3	44 511	45 179	45 970	46 889	47 612
4	45 538	46 221	47 030	47 971	49 127
5	47 122	47 829	48 666	49 639	50 735
6	48 757	49 488	50 354	51 361	52 360
7	50 442	51 199	52 095	53 137	54 058
8	53 124	53 921	54 865	55 962	55 793
9	55 022	55 847	56 824	57 960	57 602
10	57 017	57 872	58 885	60 063	59 446
11	59 059	59 945	60 994	62 214	61 382
12	61 215	62 133	63 220	64 484	63 354
13	63 471	64 423	65 550	66 861	65 418
14	65 799	66 786	67 955	69 314	67 208
15	68 219	69 242	70 454	71 863	69 034
16	69 897	70 945	72 187	73 631	70 933
17	71 617	72 691	73 963	75 442	72 851
18	75 789	76 926	78 272	79 837	74 842

2152 Agente ou agent de correction du langage et de l’audition

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	41 046	41 662	42 391	43 239	43 977
2	42 555	43 193	43 949	44 828	45 274
3	44 134	44 796	45 580	46 492	46 680
4	45 809	46 496	47 310	48 256	48 068
5	47 514	48 227	49 071	50 052	49 548
6	49 277	50 016	50 891	51 909	51 027
7	51 167	51 935	52 844	53 901	52 561
8	54 034	54 845	55 805	56 921	54 168
9	56 092	56 933	57 929	59 088	55 793
10	58 245	59 119	60 154	61 357	57 510
11	60 485	61 392	62 466	63 715	59 227
12	62 806	63 748	64 864	66 161	61 035
13	65 233	66 211	67 370	68 717	62 880
14	67 769	68 786	69 990	71 390	64 468
15	70 445	71 502	72 753	74 208	66 076
16	72 181	73 264	74 546	76 037	67 774
17	73 953	75 062	76 376	77 904	69 491
18	75 789	76 926	78 272	79 837	71 226

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	44 671
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 114
3	43 363	44 013	44 783	45 679	47 612
4	45 018	45 693	46 493	47 423	49 127
5	46 733	47 434	48 264	49 229	50 735
6	48 528	49 256	50 118	51 120	52 360
7	50 433	51 189	52 085	53 127	54 058
8	53 825	54 632	55 588	56 700	55 793
9	55 950	56 789	57 783	58 939	57 602
10	58 164	59 036	60 069	61 270	59 446
11	60 484	61 391	62 465	63 714	61 382
12	62 903	63 847	64 964	66 263	63 354
13	65 470	66 452	67 615	68 967	65 418
14	68 105	69 127	70 337	71 744	67 208
15	70 899	71 962	73 221	74 685	69 034
16	72 643	73 733	75 023	76 523	70 933
17	74 432	75 548	76 870	78 407	72 851
18	76 293	77 437	78 792	80 368	74 842

2154 Conseillère ou conseiller en rééducation

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	40 241	40 845	41 560	42 391	45 420
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 954
3	43 363	44 013	44 783	45 679	48 580
4	45 018	45 693	46 493	47 423	50 223
5	46 733	47 434	48 264	49 229	51 958
6	48 528	49 256	50 118	51 120	53 730
7	50 433	51 189	52 085	53 127	55 574
8	53 825	54 632	55 588	56 700	57 492
9	55 950	56 789	57 783	58 939	59 446
10	58 164	59 036	60 069	61 270	61 492
11	60 484	61 391	62 465	63 714	63 610
12	62 903	63 847	64 964	66 263	65 783
13	65 470	66 452	67 615	68 967	68 048
14	68 105	69 127	70 337	71 744	70 039
15	70 899	71 962	73 221	74 685	72 102
16	72 643	73 733	75 023	76 523	74 221
17	74 432	75 548	76 870	78 407	76 394
18	76 293	77 437	78 792	80 368	78 640

2155 Conseillère ou conseiller en alimentation

Semaine : 35 h

	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	**2016-04-01 au 2017-03-31**	**2017-04-01 au 2018-03-31**	**2018-04-01 au 2019-04-01**	**À compter du 2019-04-02**
Échelons	**$**	**$**	**$**	**$**	**$**
1	39 568	40 162	40 865	41 682	43 977
2	40 887	41 500	42 226	43 071	45 274
3	42 304	42 939	43 690	44 564	46 680
4	43 773	44 430	45 208	46 112	48 068
5	45 295	45 974	46 779	47 715	49 548
6	46 869	47 572	48 405	49 373	51 027
7	48 490	49 217	50 078	51 080	52 561
8	51 066	51 832	52 739	53 794	54 168
9	52 891	53 684	54 623	55 715	55 793
10	54 808	55 630	56 604	57 736	57 510
11	56 769	57 621	58 629	59 802	59 227
12	58 846	59 729	60 774	61 989	61 035
13	61 010	61 925	63 009	64 269	62 880
14	63 253	64 202	65 326	66 633	64 468
15	65 578	66 562	67 727	69 082	66 076
16	67 190	68 198	69 391	70 779	67 774
17	68 844	69 877	71 100	72 522	69 491
18	72 852	73 945	75 239	76 744	71 226

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Section 1

6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Les taux et les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

B) Période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Les taux et les échelles[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2016 sont majorés de 1,5 %[2], avec effet au 1er avril 2016.

C) Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

Les taux et les échelles[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2017 sont majorés de 1,75 %[2], avec effet au 1er avril 2017.

D) Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

Les taux et les échelles[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2018 sont majorés de 2 %[2], avec effet au 1er avril 2018.

E) Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Les taux et les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

---

1 La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1er avril 2018 inclusivement, pour les personnes professionnelles, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

2 Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes professionnelles hors taux ou hors échelle.

Section 2

Rémunérations additionnelles

A) Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Une personne professionnelle a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée[1] du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne professionnelle a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée[1] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

C) Primes

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ceux prévus aux paragraphes A) à E) de la section 1 de la présente clause.

Section 3

Rétroactivité à la suite de l'entrée en vigueur de la présente convention

L'ajustement du traitement découlant des taux et échelles de traitement prévus pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, débute au plus tard dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la convention pour la période débutant le 1er avril 2016 jusqu'au moment de l'ajustement de traitement prévu à l'alinéa précédent, sont versés lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

La rétroactivité pour le paiement du forfaitaire prévu en vertu du paragraphe A) de la section 2 du présent article est également versée au même moment que le montant de rétroactivité prévu à l'alinéa précédent.

Malgré les délais prévus aux alinéas qui précèdent et aux fins de l'application de la présente convention, le versement des sommes dues à titre de rétroactivité ainsi que l'ajustement du traitement se feront avant le 30 septembre 2016.

---

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

La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les 4 mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste des personnes professionnelles dont l'emploi a pris fin depuis le 1er avril 2015 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la commission.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa qui précède le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

6-2.02 Personne professionnelle hors échelle

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

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) de la présente clause a pour effet de situer au 1er avril une personne professionnelle qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle l'atteinte du niveau de cet échelon.

c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

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

6-2.03 Prime de coordination professionnelle

a) La personne professionnelle qui, à la demande expresse de la commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 personnes professionnelles, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

Cette responsabilité implique notamment la répartition du travail et le contrôle de la qualité du travail des personnes professionnelles de son équipe.

b) Cette prime est calculée sur le taux de traitement applicable à cette personne professionnelle et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité.

6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

6-3.01

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classée à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie en vertu de l'article 6-10.00.

De même, la personne professionnelle ne peut cumuler plus d'une année d'expérience pendant une période de 12 mois.

6-3.02

Pour le corps d'emplois de conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation et aux seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience comme conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

Lorsque, pour un corps d'emplois donné, une expérience pédagogique spécifique est exigée au moment de l'affichage ou de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement comme expérience directement pertinente aux fins du classement.

6-3.03

Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de 12 mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, à l'inclusion des vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à 12 mois de travail.

Si la division du nombre de mois de travail par 12 comporte un reste égal ou supérieur à 9 mois, celui-ci correspond à une année d'expérience.

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à 4 mois mais inférieur à 9 mois, celui-ci correspond à une demi-année d'expérience pour la personne professionnelle située à l'un des échelons 1 à 8.

6-3.04

La personne professionnelle à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention ou celle qui sera embauchée par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputée les remplir aux fins d'application de la convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

6-4.01

Une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 1er cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle équivaut à une année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une personne professionnelle doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1er cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

6-4.02

De même, une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 2e ou 3e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle, équivaut à une année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle équivaut à 1 1/2 année d'expérience pertinente.

Un maximum de 3 années de scolarité peuvent être comptées aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

6-4.03

Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

6-4.04

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la personne professionnelle régulière en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.

6-5.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE À L'ENGAGEMENT

6-5.01

L'échelon de la personne professionnelle est déterminé par la commission à la date d'engagement en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la personne professionnelle et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.

6-5.02

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par la commission est classée au 1er échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.

6-6.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE AU MOMENT D'UNE MUTATION

6-6.01

La personne professionnelle mutée est classée dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle était une personne professionnelle nouvellement engagée.

Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1er janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle conserve jusqu'au 31 décembre qui suit le traitement applicable ce 1er janvier.

6-7.00 CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

6-7.01

La personne professionnelle à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.

6-8.00 CLASSIFICATION

6-8.01

La personne professionnelle demeure classifiée dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-8.02

La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention est classifiée dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification selon la fonction que la commission lui attribue.

La personne professionnelle peut contester par grief le corps d'emplois que la commission lui a attribué. L'arbitre saisi du grief a pour mandat de décider du corps d'emplois dans lequel la personne professionnelle doit être classifiée selon la fonction qui lui a été attribuée.

6-8.03

Malgré la clause 6-8.01, la personne professionnelle dont les tâches sont changées peut, si elle prétend que ce changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

L'arbitre saisi de ce grief a le pouvoir de statuer sur la classification et sur la compensation pécuniaire qui s'impose.

Si l'arbitre décide que les tâches normalement confiées à cette personne professionnelle se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel la commission l'a classifiée, celle-ci peut :

a) reclassifier la personne professionnelle dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre;

b) ou la maintenir dans le corps d'emplois que cette dernière a contesté et rendre le contenu du poste conforme à ce corps d'emplois.

6-8.04

La commission peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de 2 corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre 2 corps d'emplois, elle est alors classifiée dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée des deux.

6-9.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA CONVENTION

6-9.01

Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties à l'échelle nationale, et ce, pour la durée de la convention.

6-9.02

La partie patronale à l'échelle nationale peut ajouter un corps d'emplois au Plan de classification, mais auparavant, elle doit consulter la partie syndicale à l'échelle nationale.

6-9.03

Les parties à l'échelle nationale s'entendent pour discuter, dans les 30 jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter, durant la convention, au Plan de classification.

6-9.04

S'il y a désaccord entre les parties à l'échelle nationale sur la détermination des échelles de traitement au terme des 30 jours prévus à la clause précédente, l'une ou l'autre peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité à la fixation du rôle d'arbitrage.

6-10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-10.01

La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de 6 mois dans le cas des 8 premiers échelons.

6-10.02

L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier à la condition que la personne professionnelle ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme personne professionnelle.

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la personne professionnelle reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la personne professionnelle est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, 5-13.23 B) et 5-13.27 C), ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas 3 mois par année scolaire.

6-10.03

Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Si cela arrive, la commission donne à la personne professionnelle, par écrit, les motifs du refus.

Un grief peut être logé contre la commission à la suite du refus.

6-10.04

La commission peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une personne professionnelle pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date de cet avancement.

Aucun grief ne peut être logé contre la commission en regard de l'application de la présente clause.

6-10.05

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-4.00 de la convention.

Cependant, en application du 2e alinéa de la clause 6-4.02, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance de 1/2 année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1er juillet ou le 1er janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne professionnelle.

6-10.06

Aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-12.00 de la convention 1983-1985 ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-4.00. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon de la personne professionnelle.

6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

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

6-11.01

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé tous les 2 jeudis par dépôt direct à l'institution financière de son choix qu'il a indiquée par écrit à la commission.

6-11.02

Si le jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui le précède.

6-11.03

Les versements qui seraient payés à la professionnelle ou au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.

6-11.04

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, à son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus en calculant que chaque jour ainsi payé équivaut à 1/260,9 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

6-11.05

Une attestation du traitement versé est expédiée à la professionnelle ou au professionnel à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les 2 jeudis.

Elle renferme les informations suivantes :

a) nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel;
b) date et période de paie;
c) traitement pour les heures régulières de travail;
d) heure (s) de travail supplémentaire;
e) détail des déductions;
f) paie nette;
g) total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet.

6-11.06

Après entente entre les parties locales, la commission déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par la professionnelle ou le professionnel aux fins de dépôt à une institution financière.

6-11.07

La commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise à l'avance de son départ.

La commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les 45 jours de son départ.

6-11.08

Sur demande préalable, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service fait à la commission.

6-11.09

Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission les fixe. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une professionnelle ou un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à 10 % de son traitement brut par paie. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de la professionnelle ou du professionnel sur une période de 12 mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas des prestations ou indemnités versées à la professionnelle ou au professionnel par la commission en vertu de la convention.

6-11.10

Une professionnelle ou un professionnel qui quitte la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la commission des clauses 6-11.04 et 6-11.07.

CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL

7-1.00 ANCIENNETÉ

7-1.01

La personne professionnelle à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

7-1.02

L'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, à la commission, soit comme personne professionnelle, soit à un autre titre.

7-1.03

Une personne professionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) une démission;
b) un congédiement;
c) un non-rengagement ou un non-rappel à l'emploi au cours d'une période excédant 24 mois.

Elle conserve l'ancienneté accumulée lorsqu'elle est non rengagée ou non rappelée pour une période n'excédant pas 24 mois.

7-1.04

L'ancienneté d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire qui obtient le statut de régulière s'établit en considérant la durée cumulative d'emploi, en année, en mois et en jours, acquise à titre de remplaçante ou surnuméraire, et ce, selon la liste de priorité d'engagement des remplaçantes et des surnuméraires prévue à la clause 5-3.09.

Toutefois, la durée d'emploi retenue à cette fin n'inclut que les périodes d'emploi précédant immédiatement l'accès au poste régulier et non interrompues par un non-rappel de plus de 24 mois.

La personne professionnelle, qui estime que l'ancienneté qui lui est reconnue n'inclut pas la durée cumulative d'emploi antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui doit lui être comptée, produit à la commission les pièces justificatives lui permettant de corriger la liste.

7-1.05

Avant le 31 octobre de chaque année, la commission établit l'ancienneté des personnes professionnelles couvertes par la convention telle qu'elle est cumulée au 30 juin précédent. Elle en fait parvenir une liste au syndicat et elle l'affiche ou la fait parvenir à la personne professionnelle dans les mêmes délais.

7-1.06

L'ancienneté d'une personne professionnelle ne peut être contestée par grief, par le syndicat ou la personne professionnelle, que dans un délai de 30 jours de l'affichage de la liste d'ancienneté ou de la réception de cette liste par la personne professionnelle.

7-1.07

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de la commission n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une personne professionnelle qui était à l'emploi d'une ou des commissions concernées au moment de l'aliénation, de la concession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structure juridique; l'ancienneté de la personne professionnelle est la même que celle qu'elle aurait eue si cette modification n'avait pas eu lieu.

7-1.08

Pour une personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, l'ancienneté se calcule au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

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

7-2.01

La professionnelle ou le professionnel invité à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle ou il obtient au préalable l'approbation de la commission.

7-2.02

Si elle ou il obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, la professionnelle ou le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 7-3.00 pour une période d'une durée maximale de 2 ans.

7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

7-3.01

La commission peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

La commission peut également accorder à une professionnelle ou un professionnel ayant acquis sa permanence en vertu de l'article 5-6.00 un congé sans traitement à temps partiel d'une durée déterminée, pour des motifs qu'elle juge valables. Les dispositions du présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie de ce congé.

7-3.02

Malgré le 1er alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins 7 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre elle ou lui et la commission. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

7-3.03

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, sa permanence et les années d'expérience qui lui étaient reconnues au moment de son départ.

7-3.04

En outre, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement a droit :

a) de postuler aux fonctions auxquelles elle ou il est admissible;

b) de participer au plan d'assurance groupe prévu à la présente convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la commission.

7-3.05

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel rembourse toute somme déboursée par la commission pour elle ou lui et en son nom.

7-3.06

La commission peut résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel qui n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

7-3.07

Un congé sans traitement est assujetti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.

7-3.08

À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Section 1 Congés spéciaux

Partie A

7-4.01

La personne professionnelle en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales en raison des événements suivants :

a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle y assiste;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

le décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint, si cette ou cet enfant n'habite pas sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

le décès de son beau-père ou de sa belle-mère : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

e) le décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils ou de sa petite-fille : un jour, soit le jour des funérailles; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la personne professionnelle : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

f) son ordination, ses voeux perpétuels : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;

g) le changement de son domicile : le jour du déménagement (une fois par année civile);

h) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une personne professionnelle à s'absenter de son travail; toute autre raison qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

Une personne professionnelle peut bénéficier des congés prévus au 2e alinéa du paragraphe d) et au paragraphe e) de la présente clause, si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande du congé.

Partie B

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la Section 1 Partie A précédente, la personne professionnelle peut se prévaloir de l'option suivante :

c) dans le cas du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : 6 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;

dans le cas du décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint, si cette ou cet enfant n'habite pas sous le même toit : 2 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;

d) dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, 4 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;

dans le cas du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, 2 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;

e) si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la personne professionnelle : 2 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure.

7-4.02

La personne professionnelle bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé à la clause 7-4.01, si elle assiste aux funérailles ou à tout autre cérémonie ultérieure à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle assiste aux funérailles ou à tout autre cérémonie ultérieure à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence. Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois à l'occasion des funérailles ou de toute cérémonie ultérieure, et ce, au choix de la personne professionnelle.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues dans les autres conventions du réseau des commissions scolaires ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes c), d) et e) de la Partie A de la clause 7-4.01.

7-4.03

Toute personne professionnelle régulière en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, 2 jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit des jours de congé de maladie monnayables ou des autres jours monnayables au crédit de la personne professionnelle, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la personne professionnelle n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

7-4.04

La commission, sur demande, permet à une personne professionnelle de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

a) elle subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

b) elle agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie;

c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

d) à la demande expresse de la commission, elle subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-4.05

Si une personne professionnelle est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle doit le faire le plus tôt possible et, si on le lui demande, en communiquer par écrit les motifs.

7-4.06

La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel sur le fonctionnement de la commission en cas d'intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

Section 2 Congé à traitement différé

7-4.07

La personne professionnelle permanente qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas d'un refus, si la personne professionnelle en fait la demande, la commission lui en fournit les raisons.

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.

7-4.08

Le congé à traitement différé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la personne professionnelle ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-4.09

La commission et la personne professionnelle peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans.

7-4.10

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la personne professionnelle, le congé est reporté, il doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

7-4.11

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de 6 mois doit coïncider avec une période débutant le 1er juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1er janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la personne professionnelle peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 6 mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-4.12

Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la personne professionnelle demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

7-4.13

À son retour, la personne professionnelle reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

La personne professionnelle doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

7-4.14

Le contrat conclu entre la personne professionnelle et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la convention.

7-4.15

Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après.

7-4.16

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

entre

La commission scolaire

appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

OBJET : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I- Durée du contrat

Le contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II- Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de 6 mois ou d'une année, soit du _____ au _____ .

III- Traitement

Pendant chacune des années prévues au contrat, la personne professionnelle reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé conformément à l'une des dispositions suivantes :

a) <u>le congé de 6 mois</u>

- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;

b) le congé est de 12 mois

- si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

IV- Avantages

A) Pendant chacune des années du contrat, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'assurance vie;
- l'assurance maladie;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience.

B) Pendant le congé à traitement différé, la personne professionnelle n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement prévue à l'article III.

C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour chaque année du contrat pendant laquelle la personne professionnelle est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

Pour le congé d'une durée de 12 mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la personne professionnelle a droit et pour le congé d'une durée de 6 mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles elle a droit.

Les vacances auxquelles la personne professionnelle a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention.

D) Chacune des années prévues au contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

E) Pendant chacune des années prévues au contrat, la personne professionnelle a droit à tous les autres avantages de la convention qui sont compatibles avec les dispositions du contrat et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu le contrat.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne professionnelle

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne professionnelle, le contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions décrites ci-après :

a) la personne professionnelle a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

elle rembourse[1] à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII du contrat, et ce, sans intérêt; ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

b) la personne professionnelle n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la commission lui rembourse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt;

c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la personne professionnelle durant le congé moins les montants déjà déduits sur son traitement en application du contrat (article III); si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse[1] ce solde à la commission.

VI- Congédiement de la personne professionnelle

Advenant le congédiement de la personne professionnelle ou la résiliation de son engagement à la suite d'une rupture du contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, la personne professionnelle n'a droit à aucun congé sans traitement, sinon à ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

---

[1] La commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

La commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

VIII- Non-rengagement de la personne professionnelle

Advenant le non-rengagement de la personne professionnelle pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du non-rengagement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

IX- Mise en disponibilité de la personne professionnelle

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, le contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la personne professionnelle chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur à moins que cette dernière ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors. Quand cela arrive, la commission avec laquelle le contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser celle-ci en application de l'article V.

X- Décès de la personne professionnelle

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle devait rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Invalidité

A) La personne professionnelle reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle a droit en vertu de la convention égal au pourcentage du traitement qu'elle reçoit en vertu de l'article III du contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle et la commission; cependant, le congé à traitement différé devra débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;

b) soit de mettre fin au contrat et ainsi de recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V).

C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu; cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne professionnelle.

D) L'invalidité survient après que la personne professionnelle ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine ce dernier.

E) L'invalidité dure plus de 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser la commission en application de l'article V.

XII- Congé de maternité de 20 ou de 21 semaines et congés de 5 semaines de paternité ou pour adoption

A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption.

B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme; pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption s'appliquent.

C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission; cependant, le congé à traitement différé devra débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;

b) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

XIII- Échéancier de remboursement

A) Congé de 6 mois

a) Pour un contrat de 2 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 3 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de 4 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

d) Pour un contrat de 5 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 mois

a) Pour un contrat de 3 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;

- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de 5 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

XIV- Le contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions qui y sont prévues.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ , ce ___e jour du mois de _____ 20 __.

Pour la commission scolaire	La personne professionnelle

c. c. : au syndicat

Section 3 Congé pour responsabilités familiales ou parentales

7-4.17

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie sans toutefois excéder 10 jours par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne professionnelle et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

La commission est avisée par écrit préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la personne professionnelle.

7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

7-5.01

Toute personne professionnelle en service a droit à 13 jours chômés et payés par année scolaire, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une personne professionnelle en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une personne professionnelle qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, celle-ci a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

7-5.02

Pour chaque année scolaire, la personne professionnelle admissible aux conditions prévues à la clause 7-5.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants :

a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;

b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, la commission détermine la liste de ces jours chômés et payés conformément au calendrier scolaire parmi les jours suivants : le 1er juillet, le 1er lundi de septembre (Fête du travail), le 2e lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes et le 24 juin.

7-5.03

La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'un affichage ou est communiquée aux personnes professionnelles au début de chaque année scolaire.

7-5.04

Le nombre de jours chômés et payés supplémentaires applicable, le cas échéant, pour l'année scolaire 2015-2016 s'ajoute à celui prévu à la clause 7-5.01 pour chaque année scolaire subséquente de la convention.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

7-6.00 CHARGE PUBLIQUE

7-6.01

La personne professionnelle permanente qui entend briguer une charge publique peut, après avoir donné un avis de 15 jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, la commission accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

7-6.02

Les années durant lesquelles une personne professionnelle bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la convention.

7-6.03

La personne professionnelle qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 20 jours avant son retour au service de la commission.

7-6.04

À son retour, la personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

7-6.05

La commission peut résilier l'engagement de la personne professionnelle qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

7-7.00 VACANCES

7-7.01

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Service continu[1] au 30 juin	**Accumulation de crédits de vacances du 1er juillet au 30 juin (jours ouvrables)**
moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

[1] Le service continu signifie la période pendant laquelle la personne professionnelle a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 7-7.02 et 7-7.03.

La personne professionnelle peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables.

La personne professionnelle qui justifie moins de 5 ans de service continu et qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

La personne professionnelle qui justifie 5 ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de 15 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 15 jours ouvrables.

7-7.02

Une absence pour laquelle la convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

7-7.03

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 6 mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas 6 mois par année scolaire.

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer correspond au pourcentage du total des absences à considérer par rapport à l'ensemble des jours ouvrables de l'année scolaire visée.

7-7.04

La période habituelle de vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août et, le cas échéant, durant la semaine de relâche.

7-7.05

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la personne professionnelle soumet par écrit son projet de vacances, sauf pour la période habituelle de vacances estivales où le projet doit être soumis avant le 15 mai.

7-7.06

Les dates de vacances de la personne professionnelle sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient. Dans ce cas, la personne professionnelle soumet un nouveau projet de vacances.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

7-7.07

Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

7-7.08

Une invalidité au sens de la convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la personne professionnelle concernée de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle soumettra son choix selon la clause 7-7.05.

7-7.09

Lorsqu'une personne à l'emploi de la commission dans une autre catégorie d'emplois devient une personne professionnelle en cours d'année scolaire, l'accumulation des crédits de vacances pour l'année du transfert se fait en proportion du temps travaillé comme personne professionnelle dans cette année scolaire, en tenant compte de son service continu à la commission selon la clause 8-1.01.

Dans ce cas, la personne professionnelle peut, s'il y a lieu, selon son service continu reconnu par la commission, bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles ou bénéficier des vacances qu'elle a accumulées, durant la période de l'année scolaire avant son transfert, avec maintien de traitement comme si elle était demeurée dans sa catégorie d'emplois d'origine.

7-7.10

Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables.

7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

7-8.01

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus au cours des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si la commission établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront de s'appliquer.

7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7-9.01

Aux fins du présent article, on entend par « changements technologiques » des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement, ou la modification de ce dernier, servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une personne professionnelle ou de causer une réduction du nombre de personnes professionnelles.

7-9.02

La commission avise le syndicat par écrit de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 90 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

7-9.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

a) la nature du changement;

b) l'établissement ou le service concerné;

c) la date prévue d'implantation;

d) la personne professionnelle ou le groupe de personnes professionnelles concerné.

7-9.04

Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir, le cas échéant, sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des personnes professionnelles concernées; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement si celle-ci est disponible.

7-9.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail.

7-9.06

La personne professionnelle dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation appropriée, et ce, aux frais de la commission et, normalement, durant les heures de travail.

7-9.07

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités sur l'implantation d'un changement technologique.

7-9.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues aux articles 5-4.00 et 5-6.00.

7-10.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines

7-10.01

À compter de l'année scolaire 2015-2016, le montant alloué au développement des ressources humaines est de 240 $ par année scolaire par personne professionnelle régulière en service à la commission, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre personne professionnelle régulière en service à la commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

Le montant alloué au développement des ressources humaines doit être utilisé exclusivement aux fins des activités de perfectionnement des personnes professionnelles.

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux de l'année scolaire suivante.

Disposition particulière pour certaines commissions scolaires

7-10.02

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des personnes professionnelles des commissions scolaires mentionnées à la clause 5-7.04, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, à compter de l'année scolaire 2011-2012, un montant de 240 $ est rajouté, par année scolaire par personne professionnelle régulière en service, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, à toute somme prévue le cas échéant par la commission en vertu de la clause 7-10.01, calculé en équivalent de personne professionnelle à temps plein et dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les matières visées aux sections 2, 3 et 4 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines

7-10.03

Le développement des ressources humaines signifie, aux fins de la présente convention, le processus par lequel la professionnelle ou le professionnel acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes, et ce, pour l'exercice de ses fonctions.

7-10.04

Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-10.05

La commission fournit aux professionnelles et aux professionnels des possibilités de développement s'actualisant dans des activités de perfectionnement organisationnel et dans des activités de perfectionnement fonctionnel, et ce, selon la politique de perfectionnement applicable.

7-10.06

La commission respecte les engagements contractés antérieurement à la date de la signature de la présente convention à l'égard de la professionnelle ou du professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises**.**

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au 1er alinéa de la clause 7-10.01.

7-10.07

La professionnelle ou le professionnel qui, autorisé par la commission, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. L'horaire régulier de travail de cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre elle ou lui et la commission.

Section 3 Perfectionnement organisationnel

7-10.08

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activités, d'acquérir des connaissances, des techniques et des habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution, ou de l'orienter vers un autre secteur d'activités.

7-10.09

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité de la commission; il appartient à celle-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des professionnelles ou professionnels concernés.

Si la commission choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3, une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses 7-10.01 et 7-10.02, la clause 7-10.12 s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

Section 4 Perfectionnement fonctionnel

7-10.10

La commission et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des professionnelles et professionnels à des activités de perfectionnement fonctionnel.

7-10.11

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une professionnelle ou un professionnel ou à un groupe d'entre elles ou eux d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

7-10.12

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, la commission élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux professionnelles ou professionnels, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des sommes allouées en vertu des clauses 7-10.01 et 7-10.02, et elle effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

7-11.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

7-11.01

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une personne professionnelle de réduire son temps travaillé pour une période d'une à 5 années à la fin de laquelle la personne professionnelle prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité autre au sens du paragraphe C) de la clause 7-11.14. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la personne professionnelle recevait avant la conclusion de l'entente prévue à la clause 7-11.14.

7-11.02

Le régime ne peut s'appliquer que conformément à la loi ou aux règlements et est sujet aux dispositions prévues dans le présent article.

7-11.03

Seule la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 et qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

7-11.04

Pour se prévaloir du régime, la personne professionnelle doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne professionnelle signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

7-11.05

La personne professionnelle qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à la commission 90 jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. La demande doit préciser la période envisagée par elle pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de cette période.

7-11.06

En même temps que sa demande, la personne professionnelle fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

7-11.07

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif de la commission.

Cependant, dans le cas d'un refus, la commission fournit à la personne professionnelle qui en fait la demande les raisons de ce refus.

7-11.08

A) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants :

- le traitement;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés le cas échéant;
- l'assurance salaire;
- les vacances;
- les autres avantages monétaires.

B) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle a droit à tous les autres avantages de la convention qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu l'entente.

Toutefois, la personne professionnelle peut utiliser, à raison de un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 pour le congé de préretraite prévu au paragraphe B) de la clause 5-10.44.

C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 3 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).

D) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne professionnelle ne s'était pas prévalue du régime.

E) Au cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, cela n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue.

7-11.09

Au cas où la personne professionnelle n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances indépendantes de sa volonté déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne professionnelle aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder 5 années.

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

7-11.10

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour rupture du contrat, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la personne professionnelle, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-11.09, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

L'entente prend également fin lorsque la personne professionnelle est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

7-11.11

À la fin de l'entente, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite.

7-11.12

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

7-11.13

La commission et la personne professionnelle signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-11.14.

7-11.14

La commission et la personne professionnelle utilisent, le cas échéant, le formulaire ci-après :

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La commission scolaire _____
appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 20 _____

et se termine le _____ 20 _____.

Elle peut se terminer à une date différente selon les circonstances et les modalités prévues aux clauses 7-11.09 et 7-11.10 de la convention.

B) Temps travaillé

Pour la période comprise à l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention est :

_____

_____

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de l'entente, la commission et la personne professionnelle peuvent convenir de modifier le temps travaillé et sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne professionnelle :

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention peut être sur une base autre qu'hebdomadaire.)

_____

_____

_____

_____

Les dispositions de l'article 7-11.00 de la convention font partie intégrante de l'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ , ce ___e jour du mois de _____ 20 __**.**

_____	_____
Pour la commission scolaire	La personne professionnelle

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DE TRAVAIL

8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

8-1.01

L'année de travail de la personne professionnelle est du 1er juillet au 30 juin suivant.

8-1.02

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DE LA PRESTATION DE TRAVAIL DURANT L'ANNÉE SCOLAIRE

Section 1 Horaire de travail

8-2.01

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment pour ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.

8-2.02

Un changement à l'horaire collectif s'effectue après consultation du comité des relations de travail et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

Un changement à l'horaire individuel d'une personne professionnelle s'effectue après avoir consulté celle-ci et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La personne professionnelle concernée est avisée 2 semaines avant la prise d'effet du changement.

8-2.03

La personne professionnelle bénéficie d'une pause de 15 minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail et d'une période de repas sans traitement d'une durée continue d'au moins 60 minutes. Ces périodes sont non cumulatives et ne peuvent être reportées.

8-2.04

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne professionnelle se déplace avec autorisation d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant à ses déplacements en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par une ou des politiques de la commission qui sont préalablement déposées au comité des relations de travail aux fins de consultation.

8-2.05

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la commission lui assure une période de repos de 12 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec la personne professionnelle.

8-2.06

Malgré la clause 8-2.02, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

Section 2 Aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire

8-2.07

Cette section s'applique exclusivement à la personne professionnelle régulière.

8-2.08

L'aménagement du temps de travail nécessite une entente entre la personne professionnelle et la commission.

8-2.09

L'aménagement du temps de travail permet une variation des heures régulières de travail de la personne professionnelle sur une base journalière ou hebdomadaire.

L'horaire de travail de la personne professionnelle en résultant est convenu entre la personne professionnelle et la commission et prévoit dès le départ la période où l'horaire de travail de la personne professionnelle est aménagé durant l'année scolaire.

8-2.10

L'entente d'aménagement du temps de travail avec la personne professionnelle assure le maintien du traitement et les avantages auxquels la personne professionnelle aurait bénéficié en vertu de la convention.

8-2.11

L'entente d'aménagement du temps de travail prévoit le moment où la personne professionnelle reprend les heures de travail ainsi accumulées durant l'entente.

8-2.12

Lorsque la commission décide, après avoir consulté le syndicat au Comité des relations de travail, de pourvoir un poste de personne professionnelle régulière à temps plein comportant une prestation de travail aménagée, elle procède à l'affichage du poste selon la clause 5-2.02.

8-2.13

En tout temps, après entente entre une personne professionnelle régulière temps plein et la commission, celle-ci peut la muter ou la réaffecter dans un poste comportant une prestation de travail aménagée.

8-2.14

La commission transmet une copie au syndicat de toute entente relative à un aménagement de la prestation de travail convenue avec une personne professionnelle dans les 10 jours de sa signature.

8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01

Le travail effectué par la personne professionnelle à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de la commission en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

8-3.02

Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la personne professionnelle qui, dans le cadre de la convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

8-3.03

La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire.

8-3.04

La commission et la personne professionnelle conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la personne professionnelle dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque la commission et la personne professionnelle ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la personne professionnelle, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et la personne professionnelle conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.05

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la personne professionnelle dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

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

8-4.01

En cas d'absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par la commission et, si on le lui demande, en communique par écrit les motifs.

8-4.02

La professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser le temps d'absence si les raisons de l'absence sont jugées valables et si la commission y consent.

8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ

8-5.01

La commission reconnaît que les activités professionnelles de la personne professionnelle ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

8-6.01

Une personne professionnelle peut signer un document préparé par elle dans l'exercice de sa fonction et dont elle est l'unique auteure ou auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de la commission. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la personne professionnelle, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

8-6.02

Malgré la clause précédente, aucune personne professionnelle ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

8-6.03

Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne professionnelle, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette personne professionnelle.

8-6.04

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut approuver.

8-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

8-7.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne professionnelle dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la personne professionnelle s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La commission convient de n'exercer contre la personne professionnelle aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la personne professionnelle.

8-7.02

Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage toute personne professionnelle pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la personne professionnelle a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la personne professionnelle, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne professionnelle.

8-7.03

La personne professionnelle a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION

8-8.01

La commission fournit aux personnes professionnelles, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité ainsi qu'un service de secrétariat.

8-8.02

La commission et la personne professionnelle s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-8.03

La commission reconnaît à la personne professionnelle le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par la commission.

En ce sens, la commission peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du comité des relations de travail ou peut accepter un projet proposé par des personnes professionnelles relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.

8-8.04

La commission et la personne professionnelle s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.05

La commission ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport.

8-8.06

Lorsqu'une personne professionnelle est appelée à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'elle prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par la commission.

8-8.07

Le courrier adressé à une personne professionnelle dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ne peut être ouvert par une autre personne si cette pièce de courrier porte la mention « confidentiel ».

8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

8-9.01

L'évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit respecter les dispositions du présent article.

8-9.02

L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la personne professionnelle œuvre, tels qu'ils sont définis par la commission après consultation des personnes professionnelles du service concerné.

8-9.03

L'évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

8-9.04

La personne professionnelle qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 45 jours qui suivent la date où elle en a pris connaissance. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES

9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Section 1 Dispositions générales

9-1.01

Les délais prévus au présent chapitre pour formuler un grief et le soumettre à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre la commission et le syndicat pour les prolonger.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Les coordonnées du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Lomer-Gouin
575, rue Saint-Amable, suite 2.02
Québec (Québec) G1R 5Y8

Télécopieur : (418) 646-6848

Section 2 Procédure de règlement des griefs

9-1.04

Toute personne professionnelle accompagnée ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle le désire, avant de soumettre un avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.

9-1.05

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue dans cette section.

9-1.06

a) Première étape

Un avis de grief est soumis à la commission par la personne professionnelle ou par le syndicat en son nom ou au leur, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

La personne professionnelle, pour transmettre un avis de grief, utilise le formulaire prévu à l'annexe « A », qu'elle transmet à la commission par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission.

Le syndicat soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si celle-ci n'a pas procédé à la désignation, et à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe.

Malgré l'alinéa précédent, en cas d'impossibilité d'utiliser le dépôt en ligne du Greffe pour soumettre un grief à l'arbitrage, le syndicat peut le soumettre par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, ou utiliser un autre mode de transmission pour le remettre à la commission ou, le cas échéant, à l'autorité désignée par celle-ci.

Pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, la représentante ou le représentant syndical, accompagné de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, rencontre l'autorité désignée par la commission et tente avec celle-ci de trouver une solution.

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

Malgré les dispositions du 1er alinéa du paragraphe a) de la présente clause, le délai accordé pour déposer un grief à l'arbitrage contestant la mise en disponibilité de toute personne professionnelle à temps plein est prolongé jusqu'au 1er novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.02 et du 1er alinéa du paragraphe a) de la présente clause, le délai prévu à l'alinéa précédent s'applique également pour déposer un grief à l'arbitrage contestant le non-rengagement pour surplus de personnel, et ce, dans la mesure où la commission et le syndicat se sont entendus en ce sens.

b) Deuxième étape

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 25 jours de la date du dépôt du grief et en transmet un exemplaire à la personne professionnelle. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 25 jours après son dépôt par le syndicat.

9-1.07

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, à la commission, à la Fédération et au Ministère.

9-1.08

L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la personne professionnelle ou des personnes professionnelles immédiatement concernées, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit mentionner les clauses de la convention sur lesquelles le grief s'appuie et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

Dans le cas d'un grief de classification ou d'un grief de classement, l'avis de grief doit indiquer le corps d'emplois ou l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.

9-1.09

La formulation du grief peut, après qu'il ait été soumis, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

Une erreur technique dans la formulation d'un avis de grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse à l'avis de grief ne peut être invoquée contre la commission.

9-2.00 ARBITRAGE

Section 1 Procédure régulière d'arbitrage

9-2.01

Pour la durée de la convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

a) Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef

b)

Beaupré, René	Martin, Claude
Bertrand, Richard	Massicotte, Nathalie
Brault, Serge	Ménard, Jean
Charbonneau, Daniel	Ménard, Jean-Guy
Côté, Robert	Ménard-Cheng, Nancy
Daviault, Pierre	Morin, Fernand
Doyon, Louise	Morin, Marcel
Faucher, Nathalie	Ranger, Jean-René
Ferland, Gilles	Rivest, Robert L.
Flynn, Maureen	Roy, Pierre-Georges
Hardy, Robert	Sabourin, Diane
Ladouceur, André	Saint-André, Yves
Laforge, Jean-François	St-Arnaud, Pierre
Lamy, Francine	St-Georges, Andrée
Lavoie, André G.	Viau, Louise

c) toute autre personne nommée par le Syndicat, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

9-2.02

Le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la clause précédente assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, au moment de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant du syndicat le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

9-2.03

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions de ces conventions collectives. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déférés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2010-2015 entre le CPNCF et le SPPLRN et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

9-2.04

En cas d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au Greffe dans les 30 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

Toute assesseure ou tout assesseur patronal ou syndical ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.05

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience. Le cas échéant, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des 2 assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, elle ou il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.08 à 9-2.27 de la convention.

9-2.07

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;

b) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur les listes reproduites à la clause 9-2.01;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;

d) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

Le Greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, la Fédération, le Ministère, la commission et le syndicat.

9-2.08

Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- Proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;

- Pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au 5e alinéa du paragraphe a) de la clause 9-1.06;

- Évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;

- Déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

- Déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

- Évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

- Faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;

- Planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;

- Examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

- Fixer des dates d'audition, l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informer le Greffe, lequel en avise les assesseures ou assesseurs, la Fédération, le Ministère, la commission et le syndicat. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs;

- Examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.09

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé conformément à la procédure établie pour sa nomination originale.

9-2.10

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.11

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.12

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les 15 jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Fédération, le Ministère et le syndicat peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes les représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.13

Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.14

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.15

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que celle-ci n'est pas rendue.

9-2.16

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence arbitrale au Greffe et, en même temps, en expédie copie aux 2 assesseures ou assesseurs s'il y en a.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence à la Fédération, au Ministère, à la commission et au syndicat, et en dépose 2 copies conformes au Secrétariat du travail.

9-2.17

En tout temps avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela·ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai débute le jour de l'expédition de la sentence par le Greffe, à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.18

L'arbitre ne peut, par sa sentence à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter à la convention.

9-2.19

L'arbitre appelé à juger du bien-fondé d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la personne professionnelle à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une personne professionnelle peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle a droit. L'arbitre peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-rengagement d'une personne professionnelle régulière peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs du non-rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle a droit.

Le premier alinéa de cette clause s'applique au grief de non-rengagement pour surplus d'une personne professionnelle régulière si la procédure prescrite à la section 1 de l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-rengagement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle.

9-2.20

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.21

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis à la commission avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés par le Ministère.

9-2.22

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition ou qui se désiste assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise ou ce désistement; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Les frais de remise et de désistement sont les suivants[1] :

- 30 jours et moins : 500 $;

- 10 jours et moins : 800 $.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement[1].

9-2.23

Les frais du Greffe sont assumés par le Ministère.

9-2.24

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.25

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et leurs dépenses sont remboursées par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.26

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont assumés par la partie qui les a exigés.

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais à l'arbitre par la ou le sténographe et, s'il y en a, aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.27

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

---

[1] Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2015-2020, conformément aux dispositions de la clause 1-5.02.

Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré

9-2.28

Les sujets suivants sont soumis à la procédure prévue à la présente section :

- Article 5-3.00 Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire;

- Article 5-4.00 Section 1 Affectation, réaffectation et mutation;

  Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre;

- Article 7-7.00 Vacances.

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard 7 jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, la commission et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

9-2.29

L'arbitre est nommé par le Greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, avec l'accord des parties, tenter de les concilier.

9-2.30

Seul une ou un employé de la commission et une ou un employé, ou une ou un élu du syndicat ou une ou un employé de ce dernier peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

9-2.31

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

9-2.32

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire d'environ 2 pages des motifs au soutien de sa conclusion. Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au Greffe.

9-2.33

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.10, 9-2.14, du 1er alinéa de la clause 9-2.15, des 3 premiers alinéas de la clause 9-2.16, du 1er alinéa et du 2e alinéa de la clause 9-2.17, et des clauses 9-2.25 et 9-2.26.

9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-3.01

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.04.

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d'utiliser les services du Greffe pour désigner une médiatrice ou un médiateur.

9-3.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-3.03

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du Secrétariat du travail.

9-3.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

9-3.05

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

9-3.06

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

9-3.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties, sauf s'il s'agit d'une personne désignée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, auquel cas il n'y a aucuns frais pour les parties.

9-4.00 MÉSENTENTES

9-4.01

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une ou l'autre des parties pour chercher des solutions aux mésententes.

À cet égard, l'une ou l'autre des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle doit se tenir dans les 15 jours de la réception de la demande.

9-4.02

Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la convention, ni ne peuvent permettre d'ajouter une ou plusieurs dispositions au texte de la convention.

9-4.03

Le Comité patronal et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes professionnelles des commissions en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par toutes les parties mentionnées ci-haut peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la convention.

Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.

À cet égard, l'une ou l'autre des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles, laquelle doit se tenir alors dans les 15 jours de la réception de la demande.

9-4.04

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-4.05

Si l'une des dispositions de la convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur (Cour supérieure, Cour d'appel, Cour suprême), les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer dans le cadre de la clause 9-4.03.

CHAPITRE 10-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

10-1.00 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX

10-1.01

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

10-1.02

Tant que les parties locales n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la convention s'appliquent.

10-1.03

L'une ou l'autre des parties locales peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer des arrangements locaux, et ce, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 10-1.04.

10-1.04

Toute entente relative aux arrangements locaux, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

a) elle doit être conclue dans les 60 jours de l'avis prévu à la clause 10-1.03 et, à moins d'une stipulation expresse à ce contraire, elle est conclue pour la durée de la convention;

b) elle doit être par écrit;

c) chacune des parties locales doit la signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;

d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;

e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

f) sa date d'entrée en vigueur doit y être spécifiée de façon claire et précise.

10-1.05

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.

10-1.06

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par entente écrite entre les parties locales, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 10-1.04 du présent article.

10-1.07

Tout arrangement local conclu dans le cadre du présent article fait partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222), ce 30e jour du mois de juin 2016.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

M. Sébastien Proulx
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Mme Josée Bouchard
Présidente FCSQ

M. François Darveau
Président CPNCF

M. Éric Bergeron
Vice-président CPNCF

M. Mario Doyon
Négociateur MEES

Mme Brigitte L'Heureux
Négociatrice FCSQ

M. Roger Lacasse
Porte-parole CPNCF

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) POUR LE COMPTE DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN-SCFP 5222)

M. Guillaume Bégin
Président SPPLRN-SCFP 5222

M. Joël Cyr
Vice-président SPPLRN-SCFP 5222

M. Marcel Girard
Porte-parole SPPLRN-SCFP 5222

ANNEXE « A » **FORMULAIRE D'AVIS DE GRIEF**

À UTILISER PAR LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

Grief n : _____

Date de soumission du grief : _____

SYNDICAT

Nom : _____

Adresse : _____

_____

Tél. : _____

COMMISSION

Nom : _____

Adresse : _____

_____

Tél. : _____

TYPE DE GRIEF

Individuel		☐	**Personne(s) professionnelle(s) concernée(s)**
Collectif		☐	_____
Soumis par :	**Personne professionnelle**	☐	_____
Syndicat		☐	_____
Classification (corps d'emplois)		☐	_____
Interprétation		☐	_____

Article(s) et clause(s) concerné(s) : _____

_____

_____

Faits à l'origine du grief :

_____

_____

Correctif(s) requis :

_____

_____

Compensation réclamée (s'il y a lieu) :

_____

Signature : _____

Fonction : _____

ANNEXE « B » LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1er janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1er janvier 2017.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.

- Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

ANNEXE « C » TRANSMISSION DE RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT PAR TÉLÉCOMMUNICATION

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour la commission et le syndicat qui optent pour un système de transmission par courrier électronique des renseignements à fournir au syndicat.

A- La clause 3-2.06 est remplacée par la suivante :

3-2.06

Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant les renseignements suivants :

a) le mois en cause ou la période de paie concernée;
b) la somme globale perçue;
c) le nombre de cotisantes et cotisants;
d) le taux de cotisation appliqué.

De plus, la commission joint à cet envoi une copie de la liste de renseignements prévue à la clause 3-7.01.

B- Les clauses 3-7.01 et 3-7.02 sont remplacées par les suivantes :

3-7.01

La commission transmet au syndicat, par courrier électronique, à chaque période de paie, la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune et chacun :

a) le nom à la naissance et le prénom;
b) la date de naissance;
c) le sexe;
d) l'adresse;
e) le numéro d'identification interne;
f) le numéro de téléphone;
g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
h) la date du début des services comme personne professionnelle à la commission;
i) la date de départ de la commission si celle-ci est comprise dans la période concernée;
j) le classement;
k) le traitement annuel;
l) le traitement cotisable de la période concernée;
m) le traitement cotisable cumulatif;
n) le montant déduit à titre de cotisation;
o) le montant cumulatif déduit à titre de cotisation;
p) le statut d'engagement;
q) le corps d'emplois auquel elle appartient;
r) l'état des jours de congé de maladie non monnayables à son crédit;
s) l'identification du régime de retraite.

3-7.02

Dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la commission informe le syndicat, pour chaque personne professionnelle :

a) de son secteur d'activités, le cas échéant;
b) du service ou de l'établissement auquel elle est rattachée;
c) du pourcentage du poste dans sa semaine régulière de travail;
d) de la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1 TERMINOLOGIE ET EXPRESSIONS

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de revoir certaines expressions de la convention pour les remplacer par d'autres dans l'unique but d'améliorer la qualité linguistique de la convention.

Elles reconnaissent également que les nouvelles expressions utilisées n'ont pas pour effet d'ajouter ou de soustraire des droits reconnus dans la convention aux personnes professionnelles et de modifier ou de remettre en cause de quelque façon que ce soit la jurisprudence existante.

Advenant un conflit d'interprétation, les parties conviennent de se référer aux expressions utilisées antérieurement et qui sont reproduites ci-après :

Anciennes expressions	Nouvelles expressions
À la charge	Aux frais
À nouveau	De nouveau
Aux fins	Afin
Bénéfice(s)	Avantage(s)
Bris de contrat	Rupture du contrat
Combler un poste	Pourvoir un poste
Comblement d'un poste	Poste à pourvoir
Date effective	Date
En conformité	Conformément
Pour fins	À des fins
Prend effet	Entre en vigueur
Professionnelle(s) ou professionnel(s)	Personne(s) professionnelle(s)
Suivant	Conformément

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2 PRIME POUR LES PSYCHOLOGUES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle régulière à temps plein détenant le titre d'emploi de psychologue (2113).

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter du 1er avril 2015, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
  - 6,7 % sur le traitement pour une prestation de travail rémunérée de cinquante-deux heures et demie (52,5) et plus et de moins de soixante-dix (70) heures par période de paie;
- Palier 2 :
  - 9,6 % sur le traitement pour une prestation de travail rémunérée de soixante-dix (70) heures par période de paie.

Les 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement offert et autorisé par la commission qui coïncide avec l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2020.

Méthode et formule d'ajustement de la prime[1]

Le pourcentage des deux (2) paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial[2] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des deux (2) paliers est déterminé en utilisant le taux de base de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les deux (2) pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur au 1er avril 2015.

Mathématiquement :

$$\%\ \textit{Prime de rétention}_{Palier_i,t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ de\ l'échelon\ maximum_t \times \left(1 + (\%\ \textit{Prime de rétention}_{Palier_i,t}/100)\right)}{Taux\ de\ base\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où *i* = 1 pour le palier 1 et *i* = 2 pour le palier 2;

t = La date précédant l'augmentation du taux de base de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au dollar[3] si le taux de base de l'échelon est annuel et arrondi à la cent[4] lorsqu'il est en taux horaire.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule[5].

---

1 Le calcul de la prime de rétention est effectué par le secrétariat du Conseil du trésor.

2 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

3 Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.

4 Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

5 Ainsi, quand la virgule est suivie de deux (2) chiffres et plus, le deuxième (2e) chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième (2e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) et les suivants sont retranchés.

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones en avise le syndicat.

ARTICLE 3 RÉTROACTIVITÉ

Rétroactivité à la suite de l'entrée en vigueur de la présente convention

L'ajustement de la prime de rétention pour les psychologues débute avant le 30 septembre 2016.

La rétroactivité découlant de la mise en place de la prime de rétention pour les psychologues pour la période débutant le 1er avril 2015 est versée avant le 30 septembre 2016.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3 CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

Les travaux débuteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 4 RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1] s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mésentente ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 5 PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;

2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :

   - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
   - Conseiller aux établissements (3-1106);
   - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
   - Organisateur communautaire (3-1551);
   - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 6 RELATIVE AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2-2104) ET DES COLLÈGES (4-C219)

Dans les 120 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité sous l'égide du SCT est formé pour analyser la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et de son interaction sur la profession d'enseignant.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes pour étayer la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et s'il y a lieu de définir des indicateurs probants;

2. de constater ou non, si des difficultés d'attraction ou de rétention existent pour cet emploi et s'il y a lieu, d'identifier des solutions;

3. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2017.

Le comité est composé de trois représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 7 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;

2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;

3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;

4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^O 8 RELATIVE AUX PRIMES VERSÉES AUX PSYCHOLOGUES DES SECTEURS DE LA SANTÉ (3-1546) ET DES SERVICES SOCIAUX ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2-2113)

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, pour l'évaluation de ces primes.

Le comité a pour mandat :

1. d'analyser les effets de ces primes sur l'attraction et la rétention des psychologues sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

   - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les ETC);
   - l'évolution des heures totales travaillées (considérant séparément : les heures régulières, les heures supplémentaires, les heures de la main-d'œuvre indépendante);
   - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
   - le taux de rétention;
   - le taux de précarité;

2. de comparer la rémunération globale des psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires à la rémunération globale des psychologues du secteur privé québécois en prenant en considération les heures travaillées;

3. d'évaluer la pertinence de maintenir les primes au-delà de leur date d'échéance, de les abolir ou de les modifier;

4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 9 RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de grief étant entendu que le mode choisi peut être modifié après consultation du Greffe;

- Lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.08, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;

- En lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;

- Faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;

- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;

- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;

- En lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 10 LETTRE D'ENTENTE SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019[1] pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2[2].

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux[3].

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres[4] d'emplois identifiés à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

---

1 Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142e jour de l'année scolaire 2018-2019.

2 Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

3 Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1er avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

4 Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

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

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

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

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

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

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

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants[5] :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

[5] Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :

  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;

  - Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1{,}0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :

  - Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;

  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;

  - Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à l'annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \ / \ (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

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

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 5.

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

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

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

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;

- Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;

- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 $ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019[6]. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

---

[6] Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d’une école dotée d’un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d’une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

ANNEXE 1 STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Rangements	Échelons																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
1	19,01																		1	19,01
2	19,37																		2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,70									12	26,83
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05								13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46							14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99							15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61							16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32							17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13							18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

ANNEXE 2 RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes, classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

*** Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges**

ANNEXE 3 ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué[1] à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent[3]
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[4]	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent[3]
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar[5]
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]

1 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

2 Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

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

4 Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

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

ANNEXE 4 CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

ANNEXE 5 EMPLOIS-REMORQUES

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

ANNEXE 6 AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie biomédical	9,00 %