

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE,

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

Refonte administrative de l'entente signée le 9 mai 2000 et ce, en fonction de la prolongation de celle-ci au 30 juin 2003 signée le 28 juin 2002

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour les commissions scolaires francophones  
(CPNCF)  
Juin 2002

## TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
<b>1-0.00 GÉNÉRALITÉS</b>	
1-1.00	DEFINITIONS.....1
1-2.00	INTERPRETATION ET NULLITE D'UNE CLAUSE.....4
1-3.00	ANNEXES .....5
1-4.00	IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION.....5
1-5.00	DUREE DE LA CONVENTION.....5
<b>2-0.00 JURIDICTION</b>	
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....6
2-2.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES.....7
2-3.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES .....7
2-4.00	DEFINITION DES MATIERES DE NEGOCIATION LOCALE.....7
<b>3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
3-1.00	REGIME SYNDICAL.....10
3-2.00	DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES .....10
3-3.00	DELEGUEE OU DELEGUE SYNDICAL .....11
3-4.00	CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES.....13
	Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale .....13
	Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée.....13
	Section 3 Congés pour participer au congrès du syndicat.....14
	Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales.....14
	Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint.....15
	Section 6 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif.....16
	Section 7 Dispositions générales.....16
	Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales ....16
	Section 9 Arrangement local sur les libérations syndicales.....17
3-5.00	FOURNITURE D'UN LOCAL.....17
3-6.00	AFFICHAGE ET DISTRIBUTION .....17
3-7.00	DOCUMENTATION.....18
	Section 1 Dispositions générales.....18
	Section 2 Dispositions particulières .....19
<b>4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION</b>	
4-1.00	DISPOSITIONS GENERALES.....20
4-2.00	COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL.....20
4-3.00	PARTICIPATION ET CONSULTATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS .....22
4-4.00	REPRESENTATION AU CONSEIL D'ETABLISSEMENT DE L'ECOLE OU DU CENTRE.....22
4-5.00	PARTICIPATION AU COMITE CONSULTATIF DES SERVICES AUX ELEVES HANDICAPES ET AUX ELEVES EN DIFFICULTE D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE.....22
<b>5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX</b>	
<b>Partie I Régime d'emploi</b>	
5-1.00	STATUTS D'ENGAGEMENT.....23
5-2.00	POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL REGULIER A COMBLER .....24
5-3.00	ENGAGEMENT .....25
	Section 1 Généralités .....25

	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.....	27
5-4.00	AFFECTATIONS .....		29
	Section 1	Affectation, réaffectation et mutation.....	29
	Section 2	Affectation temporaire à un poste de cadre .....	31
5-5.00	NON-RENGAGEMENT, DEMISSION ET BRIS DE CONTRAT .....		31
	Section 1	Non-renouvellement .....	31
	Section 2	Démission .....	32
	Section 3	Bris de contrat.....	32
5-6.00	PRIORITE ET SECURITE D'EMPLOI.....		33
	Section 1	Généralités .....	33
	Section 2	Permanence.....	33
	Section 3	Planification des effectifs et réduction de personnel .....	34
	Section 4	Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi .....	35
	Section 5	Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	35
	Section 6	Frais de déménagement.....	37
	Section 7	Contrat d'entreprise (contrat à forfait).....	40
	Section 8	Intégration de commissions scolaires.....	40
	Section 9	Bureaux de placement .....	41
5-7.00	MESURES VISANT A REDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITE.....		41
5-8.00	DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL .....		43
5-9.00	MESURES DISCIPLINAIRES .....		44

## Partie II Régimes sociaux

5-10.00	REGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE .....	45	
	Section 1	Dispositions générales.....	45
	Section 2	Régime de base d'assurance maladie .....	46
	Section 3	Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas .....	48
	Section 4	Comité d'assurances du syndicat.....	49
	Section 5	Intervention de la commission .....	50
	Section 6	Régimes uniformes d'assurance vie.....	51
	Section 7	Assurance salaire .....	51
	Section 8	Jours de congé de maladie .....	54
	Section 9	Anciennes caisses de jours de congé de maladie.....	55
5-11.00	SANTE ET SECURITE.....	56	
5-12.00	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE .....	58	
5-13.00	DROITS PARENTAUX .....	62	
	Section 1	Dispositions générales.....	62
	Section 2	Congé de maternité .....	63
	Section 3	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement .....	68
	Section 4	Autres congés parentaux.....	69
	Section 5	Dispositions diverses .....	72
5-14.00	NON-DISCRIMINATION .....	74	
5-15.00	ACCES A L'EGALITE .....	74	
5-16.00	HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL.....	75	
5-17.00	PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL .....	76	

## 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00	TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL .....	77
6-2.00	DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION .....	79
6-3.00	RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE A L'ENGAGEMENT .....	81
6-4.00	RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITE.....	82
6-5.00	CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL A L'ENGAGEMENT .....	83
6-6.00	CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL AU MOMENT D'UNE MUTATION.....	83
6-7.00	CLASSEMENT A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION .....	83

6-8.00	CLASSIFICATION.....	83
6-9.00	AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA PRESENTE CONVENTION.....	84
6-10.00	AVANCEMENT D'ECHELON.....	84
6-11.00	VERSEMENT DU TRAITEMENT.....	85

### 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL

7-1.00	ANCIENNETE.....	87
7-2.00	CONGE POUR AFFAIRES RELATIVES A L'EDUCATION.....	88
7-3.00	CONGE SANS TRAITEMENT.....	88
7-4.00	CONGES SPECIAUX ET CONGE A TRAITEMENT DIFFERE.....	89
	Section 1 Congés spéciaux.....	89
	Section 2 Congé à traitement différé.....	91
7-5.00	JOURS CHOMES ET PAYES.....	97
7-6.00	CHARGE PUBLIQUE.....	98
7-7.00	VACANCES.....	98
7-8.00	FRAIS DE DEPLACEMENT.....	100
7-9.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	100
7-10.00	DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	101
	Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines....	101
	Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines.....	102
	Section 3 Perfectionnement organisationnel.....	102
	Section 4 Perfectionnement fonctionnel.....	103
7-11.00	REGIME DE MISE A LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	103

### 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL

8-1.00	DUREE DU TRAVAIL.....	107
8-2.00	HORAIRE DE TRAVAIL.....	107
8-3.00	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.....	107
8-4.00	REGLEMENTATION DES ABSENCES.....	108
8-5.00	ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITE.....	108
8-6.00	RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE.....	109
8-7.00	RESPONSABILITE CIVILE.....	109
8-8.00	EXERCICE DE LA FONCTION.....	109
8-9.00	ÉVALUATION DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES.....	110

### 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES

9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	112
9-2.00	ARBITRAGE.....	114
9-3.00	MEDIATION PREARBITRALE.....	120
9-4.00	MESENTENTES.....	121

### 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Biffé

### 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-1.00	DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX.....	123
---------	--	-----

Annexe « A »	Lettre d'intention sur les régimes de retraite.....	125
Annexe « B »	Frais de sortie pour certaines professionnelles ou certains professionnels de la Commission scolaire du Littoral.....	137
Annexe « C »	Facturation magnétique des primes d'assurances collectives.....	138
Annexe « D »	Transmission de renseignements au syndicat par télécommunication.....	140
Lettre d'entente n° 1	Complément au régime d'emploi.....	141
Lettre d'entente n° 2	Régularisation de la situation des professionnelles ou professionnels surnuméraires au même poste depuis cinq (5) ans.....	145
Lettre d'entente n° 3	Sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels du secteur de l'éducation.....	146
Lettre d'entente n° 4	Sur l'évaluation des emplois.....	150
Lettre d'entente n° 5	Entre la CEQ, la FTQ et le Gouvernement du Québec pour le personnel de soutien et le personnel professionnel.....	152
Lettre d'entente n° 6	Problématique reliée au mandat pastoral ou à l'assentiment de l'évêque.....	157
Lettre d'entente n° 7	Comité pour la révision du plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones.....	158
Lettre d'entente n° 8	Responsabilités familiales.....	159
Lettre d'entente n° 9	Diverses questions relatives à l'ajout du nouveau service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire.....	160

**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 présente 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 de professionnelle ou professionnel.

**1-1.03 Année de service**

Toute période de douze (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 douze (12) mois de travail à temps plein ou l'équivalent effectuée au service d'un employeur et reconnue selon l'article 6-3.00.

**1-1.05 Année scolaire et année de travail**

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

**1-1.06**

Biffée.

**1-1.07 Classement**

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

**1-1.08 Classification**

Intégration d'une professionnelle ou d'un professionnel à un corps d'emplois.

**1-1.09 Comité patronal ou CPNCF**

Le comité patronal de négociation institué en vertu du paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 30 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

**1-1.10 Commission**

La commission scolaire liée par la présente convention.

**1-1.11 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) 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 (1) an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

**1-1.12 Corps d'emplois**

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.28.

**1-1.13 Déléguée ou délégué syndical**

Une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la commission nommé en cette qualité par le syndicat pour représenter les professionnelles et professionnels concernés par l'accréditation.

**1-1.14 Échelon**

Subdivision de l'échelle de traitement où la professionnelle ou le professionnel est situé en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00.

**1-1.15 Fédération ou FCSQ**

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

**1-1.16**

Biffée.

**1-1.17 Fonction**

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

**1-1.18 Grief**

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

**1-1.19 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.

**1-1.20 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.

**1-1.21 Ministère**

Le ministère de l'Éducation du Québec.

**1-1.22 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation du Québec.

**1-1.23 Mutation**

Passage d'une professionnelle ou d'un professionnel à un corps d'emplois différent de celui auquel elle ou il était rattaché.

**1-1.24 Parties locales**

La commission et le syndicat comme représentant de l'unité de négociation liés par la présente convention.

**1-1.25 Parties à l'échelle nationale**

Le Comité patronal et le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

**1-1.26 Partie patronale à l'échelle nationale**

Le Comité patronal ou CPNCF.



**1-1.27 Partie syndicale à l'échelle nationale**

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

**1-1.28 Plan de classification**

Document du Ministère et de la Fédération intitulé « PLAN DE CLASSIFICATION, PERSONNEL PROFESSIONNEL, COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES », en application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**1-1.29 Poste**

Un poste est constitué des trois (3) éléments suivants : la fonction de la professionnelle ou du professionnel 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<sup>1</sup> auquel elle ou il est rattaché.

**1-1.30 Poste vacant**

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

**1-1.31 Professionnelle ou professionnel**

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

**1-1.32 Professionnelle ou professionnel à temps plein**

Professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et la professionnelle ou le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus du nombre d'heures prévu au même article.

**1-1.33 Professionnelle ou professionnel à temps partiel**

Professionnelle ou professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la professionnelle ou le professionnel à temps plein de même statut.

**1-1.34 Professionnelle ou professionnel en prêt de service**

Professionnelle ou professionnel à l'emploi de la commission dont les services sont prêtés à un autre employeur.

**1-1.35 Réaffectation**

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

**1-1.36 Représentante ou représentant syndical**

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

**1-1.37 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* (L.R.Q., c. R-8.2).

**1-1.38 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* (L.R.Q., c. R-8.2), ainsi que les organismes visés à l'annexe C de la même loi.

---

<sup>1</sup> Peut, le cas échéant, correspondre à un établissement au sens de la *Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., c. I-13.3, soit une école ou un centre.

**1-1.39      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 professionnelle ou professionnel.

**1-1.40      Syndicat ou SPGQ**

L'association de salariées et salariés accréditée en vertu du Code du travail représentant l'unité de négociation et liée par la présente convention, soit le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

**1-1.41      Taux horaire**

Traitement divisé par 1 826,3.

**1-1.42      Traitement**

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

**1-1.43      Traitement déduit par jour d'absence non rémunéré**

Une fraction du traitement correspondant à un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9).

**1-1.44      Traitement total**

La rémunération totale en monnaie courante versée à la professionnelle ou au professionnel en vertu de la présente convention.

**1-1.45      Unité de négociation**

L'ensemble des professionnelles et professionnels au service de la commission couverts par l'accréditation détenue par le syndicat.

**1-2.00      INTERPRÉTATION ET NULLITÉ D'UNE CLAUSE****1-2.01**

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

**1-2.02**

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**

Dans l'écriture des articles et clauses de la présente convention, les parties conviennent d'utiliser les deux genres, le féminin d'abord, le masculin ensuite, chaque fois qu'il s'agit de désigner des personnes.

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 - si c'est le cas, on ne la ou le répète pas -; quand les personnes sont désignées par un épithète, les mots, si c'est possible, sont précédés de déterminants ou épithètes féminins et masculins; enfin, quand les noms de personnes sont suivis d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, celui-ci ou celle-ci n'est pas répétée.
- l'accord des verbes et des mots qui suivent : les mots sont au masculin, singulier ou pluriel selon le cas.

Ex. : La professionnelle ou le professionnel.  
Aucune professionnelle ou aucun professionnel n'est supposé faire l'objet...  
Les professionnelles et professionnels à temps plein sont censés être concernés...  
La supérieure ou le supérieur immédiat...  
L'unique auteure ou auteur...  
Chaque professionnelle ou professionnel doit...  
D'une élève ou d'un élève...  
La ou le chef d'équipe...

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

#### **1-2.04**

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur 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 présente convention.

#### **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 présente convention; elle en remet au syndicat un nombre suffisant pour l'ensemble des professionnelles et professionnels qu'il représente, plus trente (30) exemplaires.

#### **1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION**

##### **1-5.01**

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf en cas de stipulations contraires expressément indiquées.

##### **1-5.02**

La présente convention se termine le 30 juin 2003. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

**CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION****2-1.00 CHAMP D'APPLICATION****2-1.01**

La présente convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par la commission, salariés au sens du Code du travail et couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous.

**2-1.02**

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

**2-1.03**

La présente convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel régulier 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 présente 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 professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire est couvert par la présente 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 d'adoption à l'exception de la prolongation prévue au paragraphe a) du premier alinéa de la clause 5-13.31.

Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie des stipulations différentes, la professionnelle ou le professionnel remplaçant 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 professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée inférieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire n'a droit qu'à l'application des seules clauses où elle ou il est expressément désigné 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 ou il est engagé pour une durée de trois (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;
- u) les avantages pour disparités régionales aux conditions prévues au chapitre 10-0.00.

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

Aux fins de l'application et de l'interprétation des droits de la professionnelle ou du professionnel prévus à la présente clause, les dispositions de la présente 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* (L.R.Q., c. 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 comme représentant de l'unité de négociation reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

### **2-3.02**

La commission et le syndicat comme représentant de l'unité de négociation reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la convention collective 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*, L.R.Q., c. 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**

Les sujets de la convention collective énumérés ci-après constituent, à compter de la date de la signature de l'entente nationale, des matières de négociation locale ou régionale :

**Chapitre 2-0.00 Juridiction**

2-2.00 Reconnaissance des parties locales

**Chapitre 3-0.00 Prerogatives 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-renouvellement, démission et bris de 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 liés 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, le texte sur ces sujets apparaissant à l'entente nationale<sup>1</sup> 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 à nouveau à définir les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

---

<sup>1</sup> 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 professionnelle ou tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention.

**3-1.02**

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

**3-1.03**

Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit signer une formule d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par ce dernier.

La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les dix (10) jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel. Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la présente convention.

**3-1.04**

Le fait pour le syndicat de ne pas accepter ou d'expulser une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou professionnel concerné par l'accréditation et régi par la présente convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

**3-2.02**

Biffée.

**3-2.03**

Un avis de cotisation prend effet le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant sa réception par la commission.

**3-2.04**

Le syndicat indique à la commission, par avis écrit :

- a) le montant ou le taux de la cotisation syndicale;
- 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.

**3-2.05**

Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la commission remet au syndicat un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

**3-2.06**

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 professionnelles et professionnels cotisés en indiquant :
- leur nom et prénom;
  - leur numéro d'assurance sociale;
  - leur traitement annuel;
  - le traitement cotisable à la période concernée;
  - le montant de cotisation retenu;
  - la date du début de leurs services comme professionnelles ou professionnels ou la date de leur départ si celle-ci arrive au cours de cette période.

### 3-2.07

La commission fait parvenir au syndicat une copie du bordereau d'appui.

### 3-2.08

Avant le 31 janvier, la commission fait parvenir au syndicat 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'assurance sociale;
- c) son statut d'engagement;
- d) la date du début de ses services comme professionnelle ou professionnel, 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 des parties locales demande à la ou au commissaire général 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 la ou le commissaire du travail rend son jugement 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 professionnelle ou au professionnel exclu 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 pour 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.

### 3-2.13

Sous réserve de la clause 5-4.14, une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.

## 3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

### 3-3.01

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

Elle ou il a entre autres pour fonctions :

- a) d'assister la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou du professionnel en vertu de la présente convention;
- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la présente convention et sur toute situation qu'une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la commission.

Le syndicat peut également nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour chacun des services dans lequel il regroupe au moins quinze (15) professionnelles ou professionnels.

Le syndicat ne peut cependant nommer plus de quatre (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 quatre (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 trente (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 professionnelle ou un professionnel 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 de vingt-quatre (24) heures. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 34.13 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 vingt-quatre (24) heures avant la rencontre de la présence de cette dernière ou de ce dernier.

Si cette représentante ou ce représentant est une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelles ou professionnels, 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 trente (30) jours à l'avance, le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel membre élu de l'instance exécutive du syndicat. Le retour en service s'effectue sur préavis écrit de trente (30) jours à la commission.

##### **3-4.03**

Le syndicat obtient de la commission le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel auquel il ou elle entend confier une charge non élective.

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

Si la demande de congé est pour une période ininterrompue inférieure à douze (12) mois, elle doit être présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si la commission parvient à engager une professionnelle ou un professionnel remplaçant après avoir décidé que ce remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le syndicat à cet effet dans les dix (10) jours de la demande. Si la commission décide de ne pas remplacer ou si la demande est présentée au moins soixante (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 professionnelle ou d'un professionnel auquel il ou elle entend confier une charge élective ou non élective. Ce congé requiert l'accord de la commission.

##### **3-4.05**

La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la commission son traitement et tous les bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les allocations spéciales et les contributions patronales payées par la commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les quatre-vingt-dix (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 vingt (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 professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

### **Section 3 Congés pour participer au congrès du syndicat**

#### **3-4.07**

La professionnelle ou le professionnel délégué officiel du syndicat au Congrès triennal du syndicat obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement pour y assister et ce, pour un maximum de quatre jours et demi (4,5) ouvrables par trois (3) années scolaires.

#### **3-4.08**

Les absences prévues à la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence du nombre de professionnelles ou professionnels suivant :

- a) si l'unité de négociation compte moins de cent (100) professionnelles et professionnels : deux (2) professionnelles ou professionnels;
- b) si l'unité de négociation compte de cent (100) à quatre cents (400) professionnelles et professionnels : trois (3) professionnelles ou professionnels;
- c) si l'unité de négociation compte quatre cent un (401) professionnelles et professionnels et plus : quatre (4) professionnelles ou professionnels.

#### **3-4.09**

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

Si la demande est faite quarante-huit (48) heures 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.

#### **3-4.10**

Lorsque la commission remplace une professionnelle ou un professionnel absent en vertu de la présente section, le syndicat rembourse à la commission le traitement versé à cette fin.

### **Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales**

#### **3-4.11**

Une ou un membre du conseil de section 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 en temps utile 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 professionnelles et professionnels d'une unité de négociation.

#### **3-4.13**

Le syndicat rembourse à la commission, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, pour chaque jour d'absence prévu à la section 4, cinquante pour cent (50 %) du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-après :

- a) si l'unité de négociation compte moins de seize (16) professionnelles et professionnels : dix-sept (17) jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de seize (16) à quarante-neuf (49) professionnelles et professionnels : trente-quatre (34) jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de cinquante (50) à soixante-quatorze (74) professionnelles et professionnels : quarante-deux (42) jours par année scolaire;
- d) si l'unité de négociation compte de soixante-quinze (75) à quatre-vingt-dix-neuf (99) professionnelles et professionnels : cinquante (50) jours par année scolaire;
- e) si l'unité de négociation compte de cent (100) à cent cinquante neuf (159) professionnelles et professionnels : soixante-douze (72) jours par année scolaire;
- f) si l'unité de négociation compte de cent soixante (160) à trois cent quatre-vingt-dix-neuf (399) professionnelles et professionnels : quatre-vingt-dix (90) jours par année scolaire;
- g) si l'unité de négociation compte quatre cents (400) professionnelles et professionnels et plus : cent dix (110) jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le syndicat rembourse à la commission cent pour cent (100 %) du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent.

Le remboursement prévu à la présente section est dû et exigible pour toutes les absences survenues dans les douze (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 professionnelles et professionnels 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 professionnelle ou un professionnel 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 professionnelles ou du ou des professionnels pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée.

Si la demande est faite quarante-huit (48) heures 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 présente 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 sur le plan national, un préavis de soixante-douze (72) heures est requis.

**Section 6 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif****3-4.17**

Deux (2) 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 oeuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la présente 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 professionnelle ou le professionnel agissant comme témoin ou plaignante ou plaignant à la séance d'arbitrage obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.

Toute professionnelle ou tout professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère ou conseiller 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 professionnelle ou du professionnel et que le fait d'être impliqué à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée ou d'employé, la professionnelle ou le professionnel agissant comme témoin à la séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

**Section 7 Dispositions générales****3-4.20**

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

**3-4.21**

L'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel 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* (L.R.Q., c. 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.

**Section 9 Arrangement local sur les libérations syndicales****3-4.24**

Les parties locales peuvent négocier et agréer un arrangement des clauses 3-4.07, 3-4.10 et 3-4.13.

**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* (L.R.Q., c. 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 quarante-huit (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* (L.R.Q., c. 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, de la FPPE ou de la Centrale.<sup>1</sup>

**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.

<sup>1</sup> Les parties locales sont invitées à modifier cette matière locale pour l'harmoniser à la nouvelle situation du syndicat.

**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 quatre cents (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.

**3-7.00 DOCUMENTATION****Section 1 Dispositions générales****3-7.01**

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de la date de la dernière paye d'octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels 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'assurance sociale;
- 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 professionnelle ou professionnel à la commission;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service ou l'établissement auquel elle ou il est rattaché;
- 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**

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

- a) le nom des nouvelles professionnelles et nouveaux professionnels, leur date d'entrée en service et les informations prévues à la clause 3-7.01;
- b) le nom des professionnelles et professionnels 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* (L.R.Q., c. R-8.2).

**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 trente (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, 5-15.03, 7-1.05, 7-9.02, 7-9.04, 9-1.05.

**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* (L.R.Q., c. 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 raisonnables 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 trente (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 trois (3) professionnelles ou professionnels à l'emploi de la commission choisis par et parmi les membres du syndicat et d'au plus trois (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 six (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 deux (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 5<sup>o</sup> et 110.2 de la *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. 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).

**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* (L.R.Q., c. 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* (L.R.Q., c. I-13.3), les professionnelles et professionnels concernés élisent leurs représentantes ou représentants au conseil d'établissement.

Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule professionnelle ou un seul professionnel, elle ou il 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 combler un poste vacant à la suite du départ ou de la perte de qualité d'une professionnelle ou d'un professionnel sont communiquées, par écrit, par le syndicat à la commission et ce, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective. 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* (L.R.Q., c. 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.

**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 professionnelle ou un professionnel est engagé avec le statut de régulière ou régulier, de remplaçante ou remplaçant, ou de surnuméraire.

**5-1.02**

Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui qui est engagé pour une durée indéterminée.

**5-1.03**

Une professionnelle ou un professionnel remplaçant est celle ou celui qui est engagé comme tel pour remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé ou en absence.

**5-1.04**

Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui qui est engagé pour une durée déterminée pour des activités temporaires autres que de remplacement.

Cette durée déterminée est précisée au contrat d'engagement par :

- a) une période d'engagement définie par une date de début et de fin pour un surcroît temporaire de travail qui ne peut excéder six (6) mois à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;
- b) 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 vingt-quatre (24) mois. Lorsque la commission décide de reconduire le projet pour une troisième (3<sup>e</sup>) année scolaire consécutive, le poste lié au projet devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à combler et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;
- c) une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin pour un projet pour lequel la commission reçoit un financement spécifique et qui ne peut excéder trente-six (36) mois. Lorsque la commission décide de reconduire le projet pour une quatrième (4<sup>e</sup>) année scolaire consécutive, le poste lié au projet devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à combler et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

**5-1.05**

Une professionnelle ou un professionnel est à temps plein ou à temps partiel.

**5-1.06**

Une professionnelle ou un professionnel peut, le cas échéant, occuper plus d'un poste et plus d'un statut pour compléter sa prestation hebdomadaire de travail jusqu'à trente-cinq (35) heures.

**5-2.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À COMBLER****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 combler un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant :

- a) elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité chez elle si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;

à défaut d'avoir comblé 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 professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16 si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle répond aux exigences du poste à combler;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des deux (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 cent quatre (104) semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler.

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un poste à temps plein dans le cadre du présent paragraphe devient permanent au sens du premier alinéa du paragraphe a) de la clause 5-6.02.

**5-2.03**

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

- a) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité référé par le Bureau régional de placement, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;
- b) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité du secteur de l'Éducation, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;
- c) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé par elle et visé à la clause 5-6.07<sup>1</sup>, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel qui a accumulé au cours des trente-six (36) derniers mois l'équivalent de dix-huit (18) mois de service à la commission dans un emploi de professionnelle ou professionnel surnuméraire, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;
- e) elle consulte la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus par les autres commissions ou institutions d'enseignement du secteur de l'Éducation.

---

<sup>1</sup> Cette professionnelle ou ce professionnel se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à sa commission avant son non-renouvellement pour surplus qui précède immédiatement son engagement à la suite d'une offre de poste en vertu de la présente clause.

**5-2.04**

Lorsque la commission procède à un affichage 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 professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la présente convention. À son expiration, l'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est renouvelé pour l'année scolaire suivante sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

**5-3.02**

Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier est soumis à une période d'essai de six (6) mois à compter de la date de son entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel. Pendant cette période, la commission peut décider de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou du professionnel moyennant un avis écrit expédié au plus tard quatorze (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 prévue à la présente clause.

Toute absence de la professionnelle ou du professionnel 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 présente convention.

**5-3.03**

Malgré les dispositions de la clause 5-3.02, la professionnelle ou le professionnel régulier engagé dans le cadre des mécanismes de priorité d'emploi et de sécurité d'emploi n'est pas soumis à la période d'essai.

**5-3.04**

L'engagement de toute professionnelle ou tout professionnel se fait par contrat écrit, avant l'entrée en fonction, dont copie est envoyée au syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent sa signature.

**5-3.05**

Le contrat d'engagement comprend notamment les renseignements suivants :

## CONTRAT D'ENGAGEMENT

La commission \_\_\_\_\_, ayant son  
siège social à, \_\_\_\_\_ retient les services de :

NOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

NO ASSURANCE SOCIALE : \_\_\_\_\_ TEL. : \_\_\_\_\_

1. Statut de la professionnelle ou du professionnel :

a) régulier

surnuméraire

remplaçant

personne remplacée : \_\_\_\_\_

b) temps plein

temps partiel

2. Pour la professionnelle ou le professionnel régulier, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail : \_\_\_\_\_

3. Pour une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire, indiquer la durée du contrat : \_\_\_\_\_

4. Date d'entrée en service à la commission (au sens de la clause 3-7.01 g) : \_\_\_\_\_

5. Date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel : \_\_\_\_\_

6. Classification, classement et traitement à l'engagement :

Corps d'emplois : \_\_\_\_\_

Échelon : \_\_\_\_\_ Traitement annuel : \_\_\_\_\_

7. Contrat collectif :

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur intervenue entre la commission et le syndicat et en avoir pris connaissance. Les contractantes ou contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat à celles de la convention collective.

8. Dispositions particulières :

\_\_\_\_\_

SIGNÉ À \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pour la commission

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le professionnel



**5-3.06**

Dans les cinq (5) jours de la signature du contrat prévu à la clause 5-3.05 ou de la date de l'entrée en service si celle-ci lui est antérieure, la commission informe la professionnelle ou le professionnel, 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 professionnelle ou le professionnel appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- b) le service auquel elle ou il est rattaché;
- 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 ou il exerce ses fonctions de jour, de soir, ou de jour et de soir.

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel remplaçant 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 remet un exemplaire de la présente convention à la professionnelle ou au professionnel à qui elle offre un poste.

**5-3.08**

La professionnelle ou le professionnel 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 ou celui-ci de fournir ces preuves dans les trente (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 trente (30) jours qui suivent ce délai.

La professionnelle ou le professionnel est tenu de déclarer à la commission toute prime de séparation dont elle ou il 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 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**

**5-3.09**

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* (L.R.Q., c. 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 douze (12) mois au cours des vingt-quatre (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 douze (12) mois au cours des vingt-quatre (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 1<sup>er</sup> 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 deux (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) pour la durée des congés qui y sont prévus;
    - 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) survenue à la commission;
  - b) l'obtention d'un emploi régulier;
  - c) le rappel en vertu des présentes dispositions;
  - d) le non-rappel pendant deux (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 deuxième 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 premier 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<sup>1</sup> 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 combler, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnelles ou professionnels 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.

#### **5-4.02**

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

#### **5-4.03**

La commission peut réaffecter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins une (1) semaine à l'avance.

#### **5-4.04**

Une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel concerné 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 une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins trente (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 professionnelle ou un professionnel à ne pas se soumettre à la décision de la commission.

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

---

<sup>1</sup> Numérotée 5-6.19 dans la convention collective actuelle.

**5-4.08**

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

**5-4.09**

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

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

**5-4.10**

La professionnelle ou le professionnel muté est rémunéré 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 professionnelles ou professionnels concernés est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes ainsi que sur les réaffectations et mutations incidentes conformément à la présente convention.

**5-4.12**

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté 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.

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

La professionnelle ou le professionnel 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 trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) à un maximum de trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
- c) à un maximum de trois (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.

**5-4.13**

La commission informe par écrit la professionnelle ou le professionnel de tout changement qui survient à l'un des sujets suivants :

- a) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient ainsi que le secteur d'activités de son corps d'emplois s'il y a lieu;
- b) le service auquel elle ou il est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;

- e) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir, ou de jour et de soir.

Une copie de cet avis est également transmise au syndicat.

## **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* (L.R.Q., c. 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 quinze (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 douze (12) mois, à moins d'entente avec le syndicat.

## **5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT**

### **Section 1 Non-renouvellement**

#### **5-5.01**

La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier 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-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier doit être porté directement à l'arbitrage par le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel selon la procédure prévue à la présente 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 professionnelle ou un professionnel qui n'a pas acquis sa permanence selon le paragraphe a) de la clause 5-6.02 peut être non renouvelé par la commission conformément à la clause 5-5.01 si son non-renouvellement permet l'affectation ou la relocalisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité chez elle ou référé par le Bureau régional de placement. La professionnelle ou le professionnel ainsi affecté ou relocalisé doit répondre aux exigences du poste.

La professionnelle ou le professionnel ainsi non renouvelé n'est pas soumis aux dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, elle ou il 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* (L.R.Q., c. 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 soixante (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 Bris de contrat

### 5-5.07

Constitue un bris de contrat l'une des causes suivantes :

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente convention de se présenter au travail sans raison valable dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il devait se présenter au travail.

### 5-5.08

Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps à la commission de résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel.

**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.

**5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI****Section 1 Généralités****5-6.01**

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé;
- b) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont elle ou il 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 professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par lettre expédiée par poste certifiée, par lettre recommandée ou par 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 professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
- e) la professionnelle ou le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention bénéficie des dispositions du présent article qui la ou le concernent.

**Section 2 Permanence****5-6.02**

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service continu à la commission, soit à titre de professionnelle ou professionnel régulier 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 présente convention prévoit le paiement du traitement constituant 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 professionnelle ou un professionnel 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai, entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1<sup>er</sup> juin qui précède cette réduction.

**5-6.05**

La commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers 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 professionnelle ou du professionnel régulier, avec la mention qu'elle ou il est à temps plein ou à temps partiel;
- b) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- c) le service auquel elle ou il est rattaché;
- d) le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers visés 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 professionnelles ou professionnels 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 professionnelles ou professionnels réguliers à temps partiel selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- b) en ne rengageant pas les professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- c) en mettant en disponibilité les professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein ayant acquis leur permanence selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque deux (2) ou plusieurs professionnelles ou professionnels ont une ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'années d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté.



#### **Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi**

##### **5-6.07**

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur avant le 15 juin;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes des Bureaux régionaux de placement pour une période n'excédant pas deux (2) ans à compter de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si une commission lui offre par écrit un poste à temps plein, elle ou il doit l'accepter dans les dix (10) jours de l'offre. Constitue un défaut d'acceptation, le fait que la commission tente à deux (2) reprises de rejoindre la professionnelle ou le professionnel par poste certifiée, par lettre recommandée ou par 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 poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur, le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement radié des listes du Bureau régional de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la présente convention.

#### **Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi**

##### **5-6.08**

La mise en disponibilité d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent s'effectue de la façon suivante :

- a) sa mise en disponibilité débute le 1<sup>er</sup> juillet d'une année scolaire et lui est communiquée, par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur, avant le 15 juin précédent;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

##### **5-6.09**

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

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

##### **5-6.10**

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

---

<sup>1</sup> Si cette offre écrite est reçue entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 août, la professionnelle ou le professionnel doit l'accepter avant le 25 août suivant.

Si le poste à temps plein offert à la professionnelle ou au professionnel comporte moins d'heures que celui qu'elle ou il détenait au moment de sa mise en disponibilité, elle ou il 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 professionnelle ou du professionnel comportait le même nombre d'heures que celui du poste qu'elle ou il détenait avant sa mise en disponibilité.

La commission ou un autre employeur du secteur de l'Éducation qui embauche cette professionnelle ou ce professionnel peut l'utiliser, pour la différence du nombre d'heures entre celui de son nouveau poste et celui du poste qu'elle ou il 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 professionnelle ou du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la présente convention, et cela entraîne automatiquement la radiation du nom de cette professionnelle ou ce professionnel des listes du Bureau régional de placement. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

#### **5-6.12**

Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> 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 deux (2) reprises de la ou le rejoindre, par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur, pour lui offrir un poste et ce, sans succès.

#### **5-6.13**

Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, elle ou il 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 régional de placement lui en fait la demande, par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur. Dans ce cas, elle ou il 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 ou il obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement sur présentation à la commission de l'avis de convocation.

#### **5-6.14**

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

#### **5-6.15**

Si la professionnelle ou le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle ou il est alors réputé avoir démissionné de la commission où elle ou il 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 ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

#### **5-6.16**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé 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 ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à combler et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> 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 professionnelle ou un professionnel 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 ou il demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- f) la date à laquelle elle ou il aurait droit à un avancement d'échelon.

#### **5-6.18**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'Éducation conformément à la clause 5-6.09 est affecté à un poste du corps d'emplois où elle ou il était classifié si elle ou il répond aux exigences du poste à combler, ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle ou il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

#### **5-6.19 Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité**

Tant qu'elle ou il n'est pas affecté à un poste à temps plein à sa commission ou qu'elle ou il n'est pas relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'Éducation, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité est tenu d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées par la commission. Dans ce cadre, elle ou il peut également être appelé prioritairement à remplir les tâches d'un poste à la commission temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

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

Tant qu'elle ou il est en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel demeure couvert par la présente convention.

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

### **Section 6 Frais de déménagement**

#### **5-6.20**

À moins qu'elle ou il ne puisse bénéficier d'un programme d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la professionnelle ou le professionnel engagé 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 professionnelle ou un professionnel seulement si le Bureau régional 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 professionnelle ou du professionnel et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (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 professionnelle ou du professionnel concerné, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
- c) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la professionnelle ou du professionnel 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 professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou dépendants et ce, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

- e) La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>1</sup>, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>2</sup> est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

**Compensation pour le bail**

- f) La professionnelle ou le professionnel 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 (1) mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- g) Si la professionnelle ou le professionnel choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge 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 professionnelle ou du professionnel relocalisé, 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 professionnelle ou au professionnel pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la professionnelle ou le professionnel 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;
  - 4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

---

<sup>1</sup> Au sens du paragraphe C) de la présente clause.

<sup>2</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

- i) Quand la professionnelle ou le professionnel relocalisé a mis en vente sa maison à un prix raisonnable, mais ne l'a pas encore vendue au moment où elle ou il 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 trois (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 professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il 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 ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. 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 trois (3) mois, sur présentation du bail. De plus, elle lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation 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 professionnelle ou au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur à la commission, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
- l) Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation de la commission ou si la famille immédiate de la professionnelle ou du professionnel n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter sa famille toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
- m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

#### **B) Autres avantages**

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de l'employeur qui l'engage à un maximum de trois (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 trois (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 premier alinéa du sous-paragraphe A) e) 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, à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la 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 professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel;

**b) Enfant à charge**

Une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) 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 professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein à la commission dans le corps d'emplois concerné ou de causer la mise en disponibilité ou le non-renouvellement pour surplus, au sens du présent article, d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier 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 originant de la présente 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 concernés. 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 soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. 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 Bureaux de placement****5-6.27 Bureau régional de placement**

L'ensemble des commissions scolaires situées sur le territoire de chacune des directions régionales du ministère de l'Éducation constituent un Bureau régional de placement. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce dernier.

**5-6.28 Bureau national de placement**

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement des professionnelles ou professionnels. Le Bureau fait parvenir mensuellement au syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagement dans les commissions de même qu'un relevé des professionnelles ou professionnels en disponibilité ou non rengagés pour surplus et inscrits sur les listes des bureaux régionaux. Si le Bureau choisit de faire parvenir un relevé par courrier électronique, il vérifie au préalable que le syndicat est en mesure de le recevoir par ce moyen.

**5-7.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ****5-7.01 Préretraite**

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) 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) seuls y sont admissibles celles ou ceux 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 (soixante-dix pour cent (70 %)) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite;
- e) une professionnelle ou un professionnel en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention collective, 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 professionnelles ou professionnels en disponibilité;

- g) la professionnelle ou le professionnel en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur oeuvrant 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 professionnelle ou d'un professionnel permanent si celle-ci permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
  - à la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il 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 six (6) mois de traitement;
  - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel à son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur oeuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un (1) an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle ou il 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 professionnelles ou professionnels en disponibilité, la permanence d'une professionnelle ou d'un professionnel est transférable chez un autre employeur du secteur de l'Éducation qui l'engage si cette professionnelle ou ce professionnel démissionne. Sa démission est acceptée par la commission si une professionnelle ou un professionnel en disponibilité possède les qualifications pour être affecté dans le poste que la professionnelle ou le professionnel démissionnaire occupait. Cette dernière ou ce dernier 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 ou il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

#### **5-7.04 Prime de relocalisation volontaire**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau régional de placement, est relocalisé dans l'une des commissions suivantes,

pour la Direction régionale du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (DR 01)

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

pour la Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec (DR 08)

Lac-Témiscamingue,  
Rouyn-Noranda,  
Lac-Abitibi,



Harricana,  
L'Or-et-des-Bois,  
Baie-James,

pour la Direction régionale de la Côte-Nord (DR 09)

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

a droit à une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile. Si elle ou il est relocalisé dans une autre direction régionale, elle ou il a droit à une prime équivalente à deux (2) mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

La prime de relocalisation est équivalente à deux (2) mois de traitement quand la relocalisation selon la présente clause s'effectue dans une même direction régionale.

La professionnelle ou le professionnel permanent peut également avoir droit à cette prime si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

La professionnelle ou le professionnel relocalisé 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 ou il 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 professionnelle ou tout professionnel en disponibilité qui accepte un poste régulier dans une catégorie d'emplois où elle ou il 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 ou il 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* (L.R.Q., c. 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 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 six (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 douze (12) mois de sa consignation est retirée du dossier.

**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 professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette dernière ou ce dernier a le droit d'être accompagné 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 professionnelle ou au professionnel par poste certifiée, par lettre recommandée ou par 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, par lettre recommandée ou par 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 professionnelle ou au professionnel de s'amender.

**5-9.04**

Lorsque la commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins soixante-douze (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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les trente (30) jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel 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<sup>1</sup>****Section 1 Dispositions générales****5-10.01**

Est admissible aux bénéficiaires 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 :

- a) la professionnelle ou le professionnel engagé à soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

La commission verse sa pleine contribution pour cette professionnelle ou ce professionnel;

- b) la professionnelle ou le professionnel engagé à moins de soixante-quinze pour cent (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 professionnelle ou un professionnel à temps plein, la professionnelle ou le professionnel payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Sous réserve de la clause 5-10.12, la participation de la professionnelle ou du professionnel admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il 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 professionnelle ou d'un professionnel, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge défini comme suit :

enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour qui des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) 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**

Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 5-12.00 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.23, nécessitant des soins médicaux et rendant la professionnelle ou le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

<sup>1</sup> Pour les clauses 5-10.11, 5-10.13, 5-10.15, 5-10.16, 5-10.20 et 5-10.28, voir l'annexe « C » sur la facturation magnétique des primes d'assurances collectives.

**5-10.04**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)<sup>1</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**5-10.05**

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

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 professionnelle ou le professionnel reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**5-10.06**

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 1995-1998 demeurent en vigueur aux conditions qui y sont prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances du syndicat.

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 5-10.00 de la convention collective 1995-1998 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**5-10.07**

Les nouveaux contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et aux régimes complémentaires qui en découlent entrent en vigueur à la date prévue par le Comité d'assurances du syndicat, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

**5-10.08**

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

**Section 2 Régime de base d'assurance maladie****5-10.09**

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances du syndicat, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tous les autres frais reliés au traitement de la maladie.

**5-10.10**

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

---

<sup>1</sup> Lire « huit (8) jours » au lieu de « vingt-deux (22) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

**5-10.11**

- A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais une professionnelle ou un professionnel peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, avec copie à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires.
- B) La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement ou en congé pour études à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 maintient sa participation au régime d'assurance maladie. Elle ou il doit payer à la commission l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.
- C) Le régime de base d'assurance maladie ne s'applique pas à une professionnelle ou un professionnel pour qui la commission contribue à un fonds de dotation; toutefois, cette professionnelle ou ce professionnel peut, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, choisir de participer au régime d'assurance maladie si elle ou il paie la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

**5-10.12**

Une professionnelle ou un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle ou il doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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 ou de conversion ou autrement.

**5-10.13**

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie pour toute professionnelle ou tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60,00 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24,00 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;

ou

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

**5-10.14**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de l'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-10.13 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments inclus dans le présent régime.

**5-10.15**

Tout contrat doit comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

- a) une disposition spécifique sur la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite et une garantie que la commission est avisée de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification de régime;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances du syndicat un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;
- j) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de ce dernier. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- k) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- l) la définition de conjointe ou conjoint est celle de la clause 1-1.11 et celle d'enfant à charge est identique à celle utilisée pour la clause 5-10.02 de la présente convention

**Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas****5-10.16**

- A) Le Comité d'assurances du syndicat détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.

- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
- a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-10.15;
  - b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de son entrée en service;
  - c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion de la nouvelle professionnelle ou du nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire optionnel prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

**5-10.17**

Biffée.

**Section 4 Comité d'assurances du syndicat****5-10.18**

Le Comité d'assurances du syndicat doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

**5-10.19**

Biffée.

**5-10.20**

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances du syndicat peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

**5-10.21**

Le Comité d'assurances du syndicat doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et, après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

**5-10.22**

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

**5-10.23**

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet que le 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

**5-10.24**

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. L'exonération des primes est accordée pour la période, postérieure au délai de carence, au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations d'assurance traitement de l'employeur.

**5-10.25**

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés, selon des modalités à préciser, et les modifications prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

**5-10.26**

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances du syndicat. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

**5-10.27**

Le Comité d'assurances du syndicat fournit au Ministère et à la Fédération une copie du cahier des charges et du contrat de groupe. Sur demande écrite du Ministère et de la Fédération, et si disponibles, il fournit également un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat ainsi qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander la Fédération ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

**Section 5 Intervention de la commission****5-10.28**

La commission facilite la mise en place et l'application des régimes notamment :

- a) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- b) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- c) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) en remettant à l'assureur les primes déduites;
- e) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation, de réclamation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) en transmettant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui lui ont fait part de leur décision de prendre leur retraite.

**5-10.29**

Le Ministère, la Fédération et le syndicat conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à leur administration doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat.



**Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie****5-10.30**

La professionnelle ou le professionnel à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400\$).

Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200\$) pour la professionnelle ou le professionnel visé au paragraphe b) de la clause 5-10.01.

**Section 7 Assurance salaire****5-10.31**

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent depuis au moins douze (12)<sup>1</sup> 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 cent quatre (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 professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, celle-ci ou celui-ci et la commission peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

<sup>1</sup> La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de douze (12) semaines.

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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel peut être accompagné de sa déléguée ou de son délégué syndical.

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

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

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

### 5-10.32

En vertu de la clause 5-10.31, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 610.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles 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'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

### 5-10.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel 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 ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.31 ou de l'article 5-12.00, et ensuite, de la clause 5-10.44. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

### 5-10.34

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- 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 professionnelle ou du professionnel 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 collective.

- C) La commission déduit un dixième (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 5-10.31 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, 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 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où la professionnelle ou le professionnel est reconnu 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 professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- E) La professionnelle ou le professionnel 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*, doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

#### 5-10.35

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la professionnelle ou du professionnel.

#### 5-10.36

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 professionnelle ou le professionnel fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.31 débute la journée du retour au travail des professionnelles et professionnels.

#### 5-10.37

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 professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.38.

#### 5-10.38

En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de la professionnelle ou du professionnel absent 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 professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge 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 professionnelle ou le professionnel, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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, la professionnelle ou le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

### Section 8 Jours de congé de maladie

#### 5-10.40

- A) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article sept (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 5-10.31 ou d'une autre disposition de la convention collective et ce, à raison de un deux cent soixantième et neuf dixièmes ( $1/260,9^{\text{e}}$ ) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, ou au prorata pour la fraction de jour non utilisé.

Cependant, la professionnelle ou le professionnel 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 5-10.31 a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si la professionnelle ou le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission.

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

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

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

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

#### 5-10.41

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

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

**5-10.42**

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier 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 ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

**5-10.43**

- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu du sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention collective 1995-1998 continue d'être régi 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 présente convention.
- B) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
- C) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel 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 5-10.31.

**Section 9 Anciennes caisses de jours de congé de maladie****5-10.44**

- A) Les professionnelles ou professionnels<sup>1</sup> 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, en conformité avec les 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.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement. Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974, et par la suite, du 1<sup>er</sup> 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 professionnelle ou d'un professionnel 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).

---

<sup>1</sup> Aux fins de la détermination des bénéficiaires ayant trait aux anciennes caisses de jours de congé de maladie, les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985 demeurent régis par la clause 5-10.43 de la convention collective. Cependant, le cinquante-cinq (55) ans d'âge prévu au deuxième alinéa de la clause 5-10.44 B) de la présente convention s'applique à ces mêmes professionnelles ou professionnels.

- B) Malgré la clause 5-10.45, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) 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 professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) 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 professionnelle ou du professionnel après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 ou pour un congé de préretraite. La professionnelle ou le professionnel peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, et pour le congé prévu à l'article 5-13.00, à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31).

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 et les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si cette professionnelle ou ce professionnel a trente (30) années ou plus de service continu au sens de la clause 7-7.01, être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour s'ajouter aux vacances de la professionnelle ou du professionnel. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la professionnelle ou le professionnel ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle ou il n'a pas les trente (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 professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel qui, par application de la clause 5-16.51<sup>1</sup> de la convention en vigueur le 30 juin 1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention. Toutefois, sur avis écrit à la commission, la professionnelle ou le professionnel peut modifier son choix.

#### **5-10.46**

Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel au 1<sup>er</sup> juillet 1998 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 collective 1 995-1998 et, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1998, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

### **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 professionnelles et professionnels.

---

<sup>1</sup> 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 professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

**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 professionnelle ou le professionnel 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;
- 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 professionnelles ou professionnels; 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 professionnelle ou du professionnel;
- 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 professionnelles ou professionnels;
- 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 professionnelle ou au professionnel 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 professionnelles ou professionnels 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 professionnelles et professionnels pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**5-11.06**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé 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 professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou au professionnel un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire pour le motif qu'elle ou il 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 troisième alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission 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 professionnelle ou d'un professionnel.

**5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE****5-12.01**

Les dispositions du présent article s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

La professionnelle ou le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.44 à 5-10.49<sup>1</sup> de la convention collective 1983-1985; en outre, cette professionnelle ou ce professionnel 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* (L.R.Q., c. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

---

<sup>1</sup> Lire 5-10.46 à 5-10.51 pour les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.



## 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 professionnelle ou un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la professionnelle ou du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la professionnelle ou le professionnel 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* (L.R.Q., c. S-5);
- 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 récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la professionnelle ou du professionnel qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de la professionnelle ou du professionnel 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* (L.R.Q., c. A-29).

## Dispositions diverses

### 5-12.04

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

### 5-12.05

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

### 5-12.06

La professionnelle ou le professionnel peut être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical à toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il 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 professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

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

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

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

**Régimes collectifs****5-12.09**

La professionnelle ou le professionnel victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-10.30 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.09.

Cette professionnelle ou ce professionnel 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 cent quatrième (104<sup>e</sup>) 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 5-10.31 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel 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 5-10.31 et 5-10.44.

Par contre, pour une professionnelle ou un professionnel qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 5-10.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la professionnelle ou le professionnel 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 5-10.31 et 5-10.44.

**5-12.11**

La professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa caisse de jours de congé de maladie pour les jours où la Commission 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 professionnelle ou le professionnel 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 ou il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

**Traitement****5-12.12**

Tant et aussi longtemps qu'une professionnelle ou un professionnel a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, elle ou il a droit à son traitement comme si elle ou il 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.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la professionnelle ou le professionnel a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales.

**5-12.13**

Sous réserve de la clause 5-12.12, la Commission 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 de la santé et de la sécurité du travail.

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

**5-12.15**

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

**5-12.16**

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

**5-12.17**

La professionnelle ou le professionnel 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 combler, pourvu qu'elle ou il 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 professionnelle ou professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi :
  - la professionnelle ou le professionnel soumet sa candidature par écrit;

- la professionnelle ou le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
  - la convention collective applicable le permet;
- b) le droit de la professionnelle ou du professionnel ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

#### 5-12.19

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

#### 5-12.20

La professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou un professionnel 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* (L.R.Q., c. A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette professionnelle ou ce professionnel 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

#### Section 1 Dispositions générales

#### 5-13.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 2 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

#### 5-13.02

Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux (2) conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié des secteurs public ou parapublic.

#### 5-13.03

La commission ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

De plus, le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la professionnelle ou du professionnel 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 temps supplémentaire.

**5-13.04**

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

**Section 2 Congé de maternité****5-13.05**

La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.08, doivent être consécutives.

La 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 ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.10 et 5-13.13, selon le cas.

La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

**5-13.06**

La professionnelle qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

**5-13.07**

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

**5-13.08**

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

La professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

**5-13.09**

Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Celui-ci doit être accompagné d'un certificat médical 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 professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la 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.

**5-13.10 Cas admissibles à l'assurance-emploi**

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-13.15 :

<sup>1</sup> La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>1</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 que lui verse DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

#### **5-13.11**

À la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-13.08, la commission verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

#### **5-13.12**

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la 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 professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, 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 professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **5-13.13 Cas non admissibles à l'assurance-emploi**

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

---

<sup>1</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Toutefois, la professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour un des motifs suivants :

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;
- b) ou elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu par l'article 8-1.00 est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

#### **5-13.14 Dans les cas prévus aux clauses 5-13.10 et 5-13.13**

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de versement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.10 et 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle y a satisfait auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

À titre d'information, sont concernés notamment les organismes suivants :

Agence métropolitaine de transport  
Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs 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 développement de la métropole  
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  
Commission des valeurs mobilières du Québec  
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  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de la recherche en santé du Québec  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche  
Grande bibliothèque du Québec  
Héma-Québec  
Institut de police du Québec  
Institut national de la santé publique  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée du Québec  
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Régie des installations olympiques  
Société de développement de la zone de commerce international de Montréal à Mirabel  
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 des Régions Ressources  
Société innovatech du Grand Montréal  
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

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la 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 vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la 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 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 professionnelle en congé spécial prévu à la clause 5-13.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la 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.

- E) Dans le cas de la 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 collective et versée par l'employeur prend fin à compter de la date du non-rengagement.



Par la suite, dans le cas où la 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 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 vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.10 ou 5-13.13, selon le cas.

#### **5-13.15**

L'allocation de congé de maternité<sup>1</sup> versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-13.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 5-13.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

#### **5-13.16**

Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.18, la 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 collective comme si elle était au travail.

#### **5-13.17**

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

#### **5-13.18**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la 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 deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professionnelle peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

#### **5-13.19**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **5-13.20**

La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$).

La 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 5-13.36.

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

#### **5-13.21**

Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la 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**

#### **5-13.22 Affectation provisoire et congé spécial**

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

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la 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 professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST 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 professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (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

### 5-13.23

La 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 huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical; dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

### 5-13.24

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.16 et 5-13.17, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.21. La professionnelle concernée par la clause 5-13.23 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 5-13.23, elle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus.

## Section 4 Autres congés parentaux

### Congé de paternité

#### 5-13.25

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

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

#### 5-13.26

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou l'équivalent au moment d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

#### 5-13.27

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

**5-13.28**

Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-13.26, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement du traitement applicable est à la semaine.

**5-13.29**

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

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

**5-13.30**

Le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, prévu à la clause 5-13.29, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi au moment de sa demande écrite prévue à la clause 5-13.36.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois si, à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel elle ou il a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 5-13.28, il n'en résulte pas une adoption, la professionnelle ou le professionnel est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-13.29, et elle ou il rembourse cette indemnité selon les dispositions de la clause 6-11.09.

**Congé sans traitement et congé partiel sans traitement****5-13.31**

La professionnelle qui désire prolonger son congé de maternité, le professionnel qui désire prolonger son congé de paternité et la professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption, bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions qui y sont stipulées :

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

ou

- b) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

La professionnelle ou le professionnel 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 deux (2) ans.

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, après une demande écrite présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) 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 ou lui et la commission.

La professionnelle ou le professionnel 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. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

Pendant l'un des congés prévus précédemment, la professionnelle ou le professionnel conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue par l'article 5-10.00.

#### **5-13.32**

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle ou il 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 professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, elle ou il est régi par les dispositions applicables à la professionnelle ou au professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu par l'article 8-1.00.

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

#### **5-13.33**

La professionnelle ou le professionnel 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.

#### **5-13.34**

Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

### **5-13.35 Congés pour responsabilités parentales**

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord, la commission les détermine. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait des modalités déterminées par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année scolaire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la professionnelle ou du professionnel, et à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

## **Section 5 Dispositions diverses**

### **5-13.36**

Les congés prévus à la clause 5-13.26, au premier alinéa de la clause 5-13.29 et à la clause 5-13.31, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la commission effectue celle-ci. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de la répartition effectuée par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé. En cas de désaccord, la commission procède à cet aménagement. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de l'aménagement effectué par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

### **5-13.37**

La commission doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.36.

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

**5-13.38**

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir quatre (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 deux (2) semaines avant l'expiration du congé, à défaut de quoi la professionnelle ou le professionnel est considéré avoir démissionné.

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

**5-13.39**

La professionnelle ou le professionnel qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu aux clauses 5-13.25, 5-13.26 et 5-13.27 bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.16 et 5-13.17, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.21.

**5-13.40**

La professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

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

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

**5-13.41**

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

**5-13.42**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 5-3.02 s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-renouvellement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

**Régime de prestations supplémentaires de chômage****5-13.43**

Le gouvernement s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section 2 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à l'entrée en vigueur, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

- i) si DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

**Modification au régime d'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)****5-13.44**

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail 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 ne doit être exercée contre une professionnelle ou un professionnel.

**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 professionnelle ou aucun professionnel 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 présente 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 collective 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 présente convention.

**5-16.02**

La professionnelle ou le professionnel 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 dix (10) jours suivant cette demande, un comité composé d'une ou d'un (1) membre désigné par le syndicat et d'une ou d'un (1) 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 trente (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 présente 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 quarante-cinq (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* (L.R.Q., c. 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 professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, un deux cent soixantième et neuf dixièmes ( $1/260,9^e$ ) du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, pour les périodes du :

- 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999 (2<sup>e</sup> colonne de taux des échelles);
- 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000 (3<sup>e</sup> colonne de taux des échelles);
- 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001 (4<sup>e</sup> colonne de taux des échelles);
- 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 mars 2003 (5<sup>e</sup> colonne de taux des échelles);
- et pour la période commençant le 1<sup>er</sup> avril 2003 (6<sup>e</sup> colonne de taux des échelles).

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT (35 HEURES)**

<b>2102</b>	<b>Bibliothécaire</b>
<b>2103</b>	<b>Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation</b>
<b>2105</b>	<b>Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement</b>
<b>2106</b>	<b>Agente ou agent de réadaptation (psycho-éducatrice ou psycho-éducateur ou orthopédagogue)</b>
<b>2107</b>	<b>Animatrice ou animateur de vie étudiante</b>
<b>2111</b>	<b>Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social</b>
<b>2114</b>	<b>Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle</b>
<b>2115</b>	<b>Diététiste ou conseillère ou conseiller en alimentation</b>
<b>2116</b>	<b>Ergothérapeute, physiothérapeute ou agente ou agent de réhabilitation</b>
<b>2118</b>	<b>Agente ou agent de la gestion financière</b>
<b>2119</b>	<b>Agente ou agent d'information</b>
<b>2121</b>	<b>Attachée ou attaché d'administration</b>
<b>2140</b>	<b>Traductrice ou traducteur</b>
<b>2141</b>	<b>Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire</b>

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	
1	30 434	30 891	31 663	32 455	33 266	33 931
2	31 449	31 921	32 719	33 537	34 375	35 063
3	32 540	33 028	33 854	34 700	35 568	36 279
4	33 669	34 174	35 028	35 904	36 802	37 538
5	34 841	35 364	36 248	37 154	38 083	38 845
6	36 050	36 591	37 506	38 444	39 405	40 193
7	37 299	37 858	38 804	39 774	40 768	41 583
8	39 279	39 868	40 865	41 887	42 934	43 793
9	40 683	41 293	42 325	43 383	44 468	45 357
10	42 157	42 789	43 859	44 955	46 079	47 001
11	43 666	44 321	45 429	46 565	47 729	48 684
12	45 263	45 942	47 091	48 268	49 475	50 465
13	46 928	47 632	48 823	50 044	51 295	52 321
14	48 651	49 381	50 616	51 881	53 178	54 242
15	50 440	51 197	52 477	53 789	55 134	56 237
16	51 683	52 458	53 769	55 113	56 491	57 621
17	52 952	53 746	55 090	56 467	57 879	59 037
18	56 036	56 877	58 299	59 756	61 250	62 475

## TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT (35 HEURES)

<b>2104</b>	<b>Conseillère ou conseiller pédagogique</b>
<b>2109</b>	<b>Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire</b>
<b>2113</b>	<b>Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation</b>
<b>2122</b>	<b>Ingénieure ou ingénieur</b>
<b>2142</b>	<b>Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale</b>

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	Taux 2003-04-01 (\$)
1	30 954	31 418	32 203	33 008	33 833	34 510
2	32 131	32 613	33 428	34 264	35 121	35 823
3	33 355	33 855	34 701	35 569	36 458	37 187
4	34 626	35 145	36 024	36 925	37 848	38 605
5	35 945	36 484	37 396	38 331	39 289	40 075
6	37 328	37 888	38 835	39 806	40 801	41 617
7	38 793	39 375	40 359	41 368	42 402	43 250
8	41 399	42 020	43 071	44 148	45 252	46 157
9	43 036	43 682	44 774	45 893	47 040	47 981
10	44 737	45 408	46 543	47 707	48 900	49 878
11	46 523	47 221	48 402	49 612	50 852	51 869
12	48 384	49 110	50 338	51 596	52 886	53 944
13	50 358	51 113	52 391	53 701	55 044	56 145
14	52 385	53 171	54 500	55 863	57 260	58 405
15	54 535	55 353	56 737	58 155	59 609	60 801
16	55 876	56 714	58 132	59 585	61 075	62 297
17	57 251	58 110	59 563	61 052	62 578	63 830
18	58 683	59 563	61 052	62 578	64 142	65 425

<b>2112</b>	<b>Orthophoniste, audiologiste ou agente ou agent de correction du langage et de l'audition</b>
<b>2120</b>	<b>Analyste</b>

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31 (\$)	Taux 2003-04-01 (\$)
1	31 506	31 979	32 778	33 597	34 437	35 126
2	32 663	33 153	33 982	34 832	35 703	36 417
3	33 875	34 383	35 243	36 124	37 027	37 768
4	35 161	35 688	36 580	37 495	38 432	39 201
5	36 471	37 018	37 943	38 892	39 864	40 661
6	37 822	38 389	39 349	40 333	41 341	42 168
7	39 275	39 864	40 861	41 883	42 930	43 789
8	41 475	42 097	43 149	44 228	45 334	46 241
9	43 056	43 702	44 795	45 915	47 063	48 004
10	44 708	45 379	46 513	47 676	48 868	49 845
11	46 427	47 123	48 301	49 509	50 747	51 762
12	48 208	48 931	50 154	51 408	52 693	53 747
13	50 071	50 822	52 093	53 395	54 730	55 825
14	52 018	52 798	54 118	55 471	56 858	57 995
15	54 072	54 883	56 255	57 661	59 103	60 285
16	55 403	56 234	57 640	59 081	60 558	61 769
17	56 765	57 616	59 056	60 532	62 045	63 286
18	58 185	59 058	60 534	62 047	63 598	64 870

**6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION****6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement****A) Période du 1<sup>er</sup> juillet 1998 au 31 décembre 1998**

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1998 au 31 décembre 1998 sont ceux apparaissant à la première colonne de taux des échelles.

**B) Période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorés<sup>1</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %<sup>2</sup>.

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999 sont ceux apparaissant à la deuxième colonne de taux des échelles.

**C) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorés<sup>1</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %<sup>2</sup>.

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant à la troisième colonne de taux des échelles.

**D) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorés<sup>1</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %<sup>2</sup>.

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont ceux apparaissant à la quatrième colonne de taux des échelles.

**E) Période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 mars 2003**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorés<sup>1</sup> avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %<sup>2</sup>.

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 mars 2003 sont ceux apparaissant à la cinquième colonne de taux des échelles.

**F) Période commençant le 1<sup>er</sup> avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2003 sont majorés<sup>1</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2003, d'un pourcentage égal à 2 %<sup>2</sup>.

Les taux et échelles de traitement applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 sont ceux apparaissant à la sixième colonne de taux des échelles.

---

<sup>1</sup> En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de corps d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux corps d'emplois et des modifications au Plan de classification.

<sup>2</sup> Toutefois, malgré la clause 6-2.01, les clauses relatives aux professionnelles et professionnels hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

**G) Montant forfaitaire**

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 30 juin 2003, la professionnelle ou le professionnel, autre que celle ou celui visé par le paragraphe H), reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2 % du taux de traitement en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées<sup>1</sup> et les types de primes et bénéfices applicables à la professionnelle ou au professionnel du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 30 juin 2003.

**H)**

Une professionnelle ou un professionnel, dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 mars 2003, reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, si elle ou il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à la commission qu'elle ou il y renonce, un montant forfaitaire de 2% du taux de traitement majoré des primes et bénéfices applicables à la professionnelle ou au professionnel pour les heures rémunérées<sup>1</sup> entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant est versé en un seul versement.

**I)**

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel visé au paragraphe H), qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* L.R.Q., c. R-8.2, le paragraphe G) s'applique à la condition qu'elle ou il ait renoncé au montant forfaitaire prévu au paragraphe H) et ce, à l'intérieur du délai qui est prévu.

**J)**

Seule la portion du montant forfaitaire applicable au taux de traitement est cotisable au régime de retraite de la professionnelle ou du professionnel.

**K)**

Les montants forfaitaires prévus aux paragraphes G), H) et I) cessent d'avoir effet aux dates fixées à ces paragraphes, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

**L) Rappel de traitement**

Le versement du salaire découlant de l'application du paragraphe C) débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la présente convention collective sont versés au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente convention collective dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande peut être faite par les ayants droit de celle-ci ou de celui-ci.

Au plus tard dans les cent vingt jours (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la commission fournit au syndicat la liste des professionnelles et professionnels ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998 ainsi que leur dernière adresse connue.

---

<sup>1</sup> Pour les fins de la présente clause, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, s'il y a lieu.

**6-2.02 Professionnelle ou professionnel hors échelle**

- A) La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements 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 traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emplois<sup>1</sup>.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> janvier une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente 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 professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon<sup>1</sup>.
- 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 professionnelle ou du professionnel 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 décembre<sup>1</sup>.
- 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 professionnelle ou le professionnel qui, à la demande expresse de la commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins quatre (4) professionnelles ou professionnels bénéficie d'une prime équivalant à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement.

Cette responsabilité implique notamment la répartition du travail et le contrôle de la qualité du travail des professionnelles ou professionnels de son équipe.

- B) Cette prime est calculée sur le taux de traitement applicable à cette professionnelle ou ce professionnel et lui est versée pour la période pendant laquelle elle ou il assume cette responsabilité.

**6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT****6-3.01**

La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé 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 professionnelle ou le professionnel ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (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.

---

<sup>1</sup> Pour les fins de l'application du paragraphe 6-2.01 F), lire « 31 mars » au lieu de « 31 décembre » et « 1<sup>er</sup> avril » au lieu de « 1<sup>er</sup> janvier ».

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 douze (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 douze (12) mois de travail.

Si la division du nombre de mois de travail par douze (12) comporte un reste égal ou supérieur à neuf (9) mois, celui-ci correspond à une (1) année d'expérience.

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à quatre (4) mois mais inférieur à neuf (9) mois, celui-ci correspond à une demi-année d'expérience pour la professionnelle ou le professionnel situé à l'un des échelons 1 à 8.

### **6-3.04**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou celle ou celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

## **6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ**

### **6-4.01**

Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 1<sup>er</sup> cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une professionnelle ou un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1<sup>er</sup> 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 (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 professionnelle ou du professionnel, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (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 professionnelle ou du professionnel équivaut à une année et demie (1½) d'expérience pertinente.

Un maximum de trois (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 professionnelle ou au professionnel régulier en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.

**6-5.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT****6-5.01**

L'échelon de la professionnelle ou du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la professionnelle ou du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.

**6-5.02**

La professionnelle ou le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par la commission est classé au 1<sup>er</sup> échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.

**6-6.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL AU MOMENT D'UNE MUTATION****6-6.01**

La professionnelle ou le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle ou il était une professionnelle ou un professionnel nouvellement engagé.

Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1<sup>er</sup> janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle ou il conserve jusqu'au 31 décembre qui suit le traitement applicable ce 1<sup>er</sup> janvier.

**6-7.00 CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION****6-7.01**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de signature de la présente convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.

**6-8.00 CLASSIFICATION****6-8.01**

La professionnelle ou le professionnel demeure classifié dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**6-8.02**

La professionnelle ou le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification selon la fonction que la commission lui attribue.

La professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel doit être classifié selon la fonction qui lui a été attribuée.

**6-8.03**

Malgré la clause 6-8.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont changées peut, si elle ou il 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 professionnelle ou ce professionnel se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel la commission l'a classifié, celle-ci peut :

- a) reclassifier la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre;
- b) ou la ou le maintenir dans le corps d'emplois que cette dernière ou ce dernier a contesté et rendre le contenu du poste conforme à ce corps d'emplois.

#### **6-8.04**

La commission peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où elle ou il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre deux (2) corps d'emplois, elle ou il est alors classifié dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée des deux (2).

### **6-9.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA PRÉSENTE 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 présente 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 trente (30) jours suivant la demande de l'une des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter, durant la présente 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 trente (30) jours prévus à la clause précédente, l'une de ces parties peut, dans les quarante-cinq (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 présente 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 six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

#### **6-10.02**

L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins quatre (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 professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.06, 5-13.18, 5-13.22 et 5-13.26, ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (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 professionnelle ou au professionnel, 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 (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-4.00 de la présente convention.

Cependant, en application du deuxième alinéa de la clause 6-4.02, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> 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 professionnelle ou du professionnel.

#### **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 professionnelle ou du professionnel.

#### **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* (L.R.Q., c. R-8.2).

#### **6-11.01**

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé tous les deux (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 un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9<sup>e</sup>) 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 deux (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 quarante-cinq (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 dix pour cent (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 douze (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 professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de la signature de la présente convention collective 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 professionnelle ou professionnel, soit à un autre titre.

**7-1.03**

Une professionnelle ou un professionnel perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) une démission;
- b) un congédiement;
- c) un non-renouvellement ou un non-rappel à l'emploi au cours d'une période excédant vingt-quatre (24) mois.

Elle ou il conserve l'ancienneté accumulée lorsqu'elle ou il est non-renouvelé ou non-rappelé pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

**7-1.04**

L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire qui obtient le statut de régulier s'établit en considérant la durée cumulative d'emploi, en année, en mois et en jours, acquise à titre de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire et ce, selon la liste de priorité d'engagement des remplaçantes et des remplaçants 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 vingt-quatre (24) mois.

La professionnelle ou le professionnel qui estime que l'ancienneté qui lui est reconnue n'inclut pas la durée cumulative d'emploi antérieure à la date de signature de la convention collective 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 professionnelles et professionnels couverts par la présente 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 professionnelle ou au professionnel dans les mêmes délais.

**7-1.06**

L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel ne peut être contestée par grief, par le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel, que dans un délai de trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté ou de la réception de cette liste par la professionnelle ou le professionnel.

**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 professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou du professionnel est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si cette modification n'avait pas eu lieu.

**7-1.08**

Pour une professionnelle ou un professionnel 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 prévu à l'article 8-1.00.

**7-1.09**

Malgré les dispositions de la clause 7-1.03, une professionnelle qui en fait la demande par écrit à la commission dans les cent quatre-vingts (180) jours de son engagement se voit reconnaître l'ancienneté accumulée à titre d'enseignante antérieurement à son obligation de démissionner pour cause de mariage ou de maternité ou antérieurement à son congédiement fait par la commission pour ces mêmes causes en vertu d'un règlement ou d'une politique écrite à cet effet de la commission.

Dans les trente (30) jours de la demande, la commission fournit à la professionnelle et au syndicat l'ancienneté qu'elle lui reconnaît en vertu de l'alinéa précédent; le syndicat ne peut la contester que dans les trente (30) jours de la réception de la réponse de la commission.

**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* (L.R.Q., c. 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 deux (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* (L.R.Q., c. 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 premier alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins sept (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 douze (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 soixante (60) jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de douze (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 assujéti 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****7-4.01**

La professionnelle ou le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle ou il peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales en raison des événements suivants :

- a) son mariage : un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur : le jour du mariage à la condition qu'elle ou il 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 sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

- d) le décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur : trois (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 (1) jour, soit le jour des funérailles; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel : trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) son ordination, ses vœux perpétuels : trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- g) le changement de son domicile : le jour du déménagement (une (1) fois par année civile);
- h) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel 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.

#### 7-4.02

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle au nombre fixé à la clause 7-4.01 si elle ou il assiste aux funérailles qui ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de sa résidence et de deux (2) jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles qui ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de sa résidence.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales 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 clause 7-4.01.

#### 7-4.03

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier 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, deux (2) jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier 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 ou il 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 professionnelle ou du professionnel, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.



**7-4.05**

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il 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 professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas d'un refus, si la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou d'un professionnel 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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

**7-4.10**

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, le congé est reporté, il doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (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 douze (12) mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de six (6) mois doit coïncider avec une période débutant le 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de six (6) mois ou douze (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 six (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 professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

**7-4.13**

À son retour, la professionnelle ou le professionnel reprend le poste qu'elle ou il détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel 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 présente 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 : \_\_\_\_\_

appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

**OBJET : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ .

**II- Durée du congé à traitement différé**

Le congé est d'une durée de six (6) mois ou d'une (1) année, soit du \_\_\_\_\_  
au \_\_\_\_\_ .

**III- Traitement**

Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé conformément à l'une des dispositions suivantes :

a) le congé de six (6) mois

- si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du traitement;

- si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du traitement;

b) le congé est de douze (12) mois

- si le contrat est de trois (3) ans : 66,67 % du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

#### IV- Avantages

A) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il 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 ou il 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 professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement faite en vertu de 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 professionnelle ou le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

Pour le congé d'une durée de douze (12) mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé d'une durée de six (6) mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles elle ou il a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

D) Chacune des années prévues au présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

E) Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat.

#### V- Retraite, désistement ou démission de la professionnelle ou du professionnel

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la professionnelle ou du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions décrites ci-après :

a) la professionnelle ou le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

elle ou il rembourse<sup>1</sup> à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes 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 professionnelle ou le professionnel 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 ou il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt;

- c) le congé 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 professionnelle ou le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur son traitement en application du présent contrat (article III); si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse<sup>1</sup> ce solde à la commission.

#### **VI- Congédiement de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de son engagement à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective 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 présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement, sinon à ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (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.

La commission et la professionnelle ou le professionnel 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 cinq (5) jours ouvrables ou moins.

#### **VIII- Non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

#### **IX- Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel**

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'Éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur à moins que cette dernière ou ce dernier 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 présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser celle-ci en application de l'article V.

---

<sup>1</sup> La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

**X- Décès de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent 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 professionnelle ou le professionnel devait rembourser la commission en application de l'article V.

**XI- Invalidité**

A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective égal au pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel 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 ou lui et la commission; cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;

b) soit de mettre fin au présent 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 professionnelle ou du professionnel.

D) L'invalidité survient après que la professionnelle ou le professionnel 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 deux (2) ans.

À la fin de ces deux (2) années, le présent 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 professionnelle ou le professionnel doit rembourser la commission en application de l'article V.

**XII- Congé de maternité (vingt (20) semaines) et congé d'adoption (dix (10) semaines)**

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 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 ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme; pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité 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 professionnelle ou le professionnel 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 débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V).

### XIII- Échéancier de remboursement

#### A) Congé de six (6) mois

##### a) Pour un contrat de deux (2) ans :

- après six (6) mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.

##### b) Pour un contrat de trois (3) ans :

- après six (6) mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

##### c) Pour un contrat de quatre (4) ans :

- après six (6) mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu;

##### d) Pour un contrat de cinq (5) ans :

- après six (6) mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après quatre (4) ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

#### B) Congé de douze (12) mois

##### a) Pour un contrat de trois (3) ans :

- après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

##### b) Pour un contrat de quatre (4) ans :

- après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de cinq (5) ans :

- après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après quatre (4) ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

**XIV-** Le présent contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions du présent contrat.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
Professionnelle ou professionnel

c.c. : au syndicat

## **7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

### **7-5.01**

Toute professionnelle ou tout professionnel en service a droit à treize (13) jours chômés et payés par année scolaire et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à trente-cinq (35) heures, celle-ci ou celui-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 trente-cinq (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 professionnelle ou le professionnel 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 en conformité avec le calendrier scolaire parmi les jours suivants : le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (Fête du travail), le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête de Dollard et le 24 juin.

### **7-5.03**

La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'affichage ou est communiquée aux professionnelles et professionnels 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 1999-2000 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 professionnelle ou le professionnel permanent qui entend briguer une charge publique peut, sur avis de quinze (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 professionnelle ou un professionnel bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

**7-6.03**

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours avant son retour au service de la commission.

**7-6.04**

À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il occupait 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.

**7-6.05**

La commission peut résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

**7-7.00 VACANCES****7-7.01**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

<b>Service continu<sup>1</sup> au 30 juin</b>	<b>Accumulation de crédits de vacances du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin (jours ouvrables)</b>
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

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à vingt (20) jours ouvrables.

<sup>1</sup> Le service continu signifie la période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel qui justifie moins de cinq (5) ans de service continu et qui a droit à moins de dix (10) jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à dix (10) jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie cinq (5) ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à quinze (15) jours ouvrables.

#### **7-7.02**

Une absence pour laquelle la présente 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 six (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 aux clauses 5-13.05 et 5-13.06 et le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 n'affectent pas les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente 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 soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (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 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août et, le cas échéant, durant la semaine de relâche.

#### **7-7.05**

Au moins trente (30) jours avant son départ en vacances, la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel 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 présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumettra son choix selon la clause 7-7.05.

**7-7.09**

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 dix (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* (L.R.Q., c. 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 professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de ces dernières ou de ces derniers.

**7-9.02**

La commission avise le syndicat par écrit de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

**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 professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles ou professionnels 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 professionnelles ou professionnels concernés; 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 quarante-cinq (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 professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié 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 présente 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**

Le montant alloué au développement des ressources humaines est de cent soixante dollars (160 \$) par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier 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 professionnelle ou tout autre professionnel régulier 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 professionnelles ou professionnels.

Ces montants sont disponibles à compter de l'année scolaire 1998-1999 et doivent comprendre toutes dépenses de développement des ressources humaines payées tant en vertu du présent système de développement des ressources humaines qu'en vertu de la prolongation, après le 30 juin 1998, du système de perfectionnement prévu à la convention collective 1995-1998.

Les montants non utilisés pour une (1) 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 professionnelles ou professionnels des commissions scolaires mentionnées à la clause 5-7.04, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant de cent soixante dollars (160 \$) est rajouté, par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier 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 professionnelle ou professionnel 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* (L.R.Q., c. 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 premier 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 professionnelle ou un professionnel de réduire son temps travaillé pour une période d'une (1) à cinq (5) années à la fin de laquelle la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (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 professionnelle ou le professionnel recevait avant la conclusion de l'entente prévue à la clause 7-11.14.

**7-11.02**

Le régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements et est sujet aux dispositions prévues dans le présent article.

**7-11.03**

Seule la professionnelle ou seul le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (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 professionnelle ou le professionnel doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe la formule prescrite par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

**7-11.05**

La professionnelle ou le professionnel qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à la commission quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. La demande doit préciser la période envisagée par elle ou lui pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de cette période.

**7-11.06**

En même temps que sa demande, la professionnelle ou le professionnel fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou il 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 professionnelle ou au professionnel qui en fait la demande les raisons de ce refus.

**7-11.08**

A) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il 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 bénéfices pécuniaires.

B) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu l'entente.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel peut utiliser, à raison d'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 trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).

D) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.

E) Au cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, cela n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue.

**7-11.09**

Au cas où la professionnelle ou le professionnel n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la professionnelle ou le professionnel aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder cinq (5) années.

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

**7-11.10**

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris de contrat, le non-renouvellement, le congédiement, le décès de la professionnelle ou du professionnel, 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 professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention collective, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

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 professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.

#### 7-11.12

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions du présent article ont préséance.

#### 7-11.13

La commission et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-11.14.

#### 7-11.14

La commission et la professionnelle ou le professionnel 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 : \_\_\_\_\_  
appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

#### 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 collective.

#### 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 collective est :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de cette entente, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir de modifier le temps travaillé et sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la professionnelle ou le professionnel :

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective peut être sur une base autre qu'hebdomadaire.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

D) Les dispositions de l'article 7-11.00 de la convention collective font partie intégrante de la présente entente.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À \_\_\_\_\_, CE \_\_\_\_\_<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le professionnel



**CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL****8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL****8-1.01**

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

**8-1.02**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

**8-2.00 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 professionnelle ou d'un professionnel s'effectue après avoir consulté celle-ci ou celui-ci et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé deux (2) semaines avant la prise d'effet du changement.

**8-2.03**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une pause de quinze (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 soixante (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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou d'un professionnel 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 douze (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 professionnelle ou le professionnel.

**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.

**8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE****8-3.01**

Le travail effectué par la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle ou il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

**8-3.03**

La professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire.

**8-3.04**

La commission et la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel dans les soixante (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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou au professionnel dans les trente (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 un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes ( $1/1\ 826,3^e$ ) 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* (L.R.Q., c. 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 professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

**8-6.00      RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE****8-6.01**

Une professionnelle ou un professionnel peut signer un document préparé par elle ou lui dans l'exercice de sa fonction et dont elle ou il 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 professionnelle ou le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

**8-6.02**

Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il 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 professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

**8-6.04**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une professionnelle ou un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut approuver.

**8-7.00      RESPONSABILITÉ CIVILE****8-7.01**

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel 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 professionnelle ou le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La commission convient de n'exercer contre la professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou du professionnel.

**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 professionnelle ou tout professionnel 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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

**8-7.03**

La professionnelle ou le professionnel 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 professionnelles et professionnels, 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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou au professionnel 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 professionnelles ou professionnels 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 professionnelle ou le professionnel 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 professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport.

**8-8.06**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est appelé 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 ou il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il 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 professionnelle ou un professionnel 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 professionnelle ou du professionnel 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 professionnelle ou le professionnel oeuvre, tels qu'ils sont définis par la commission après consultation des professionnelles ou professionnels du service concerné.

**8-9.03**

L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

**8-9.04**

La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date où elle ou il 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 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle ou il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.

**9-1.02**

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

**9-1.03**

Un grief est soumis à la commission par la professionnelle ou le professionnel ou par le syndicat au nom de celle-ci ou celui-ci.

L'avis de grief doit être posté par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels immédiatement concernés, 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 contenir le corps d'emplois ou l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire suivant peut être utilisé par la professionnelle ou le professionnel ou le syndicat.

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief n° : \_\_\_\_\_

Date de soumission du grief : \_\_\_\_\_

SYNDICAT

Nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Tél. : \_\_\_\_\_

COMMISSION

Nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Tél. : \_\_\_\_\_

TYPE DE GRIEF

Individuel  Professionnelle(s) ou professionnel(s) concerné(s)  
Collectif  \_\_\_\_\_  
Soumis par : Professionnelle ou professionnel  \_\_\_\_\_  
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 : \_\_\_\_\_

**9-1.04**

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief, la représentante ou le représentant syndical rencontre, accompagné de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, l'autorité désignée par la commission et tente avec cette dernière de trouver une solution.

**9-1.05**

Dans les vingt-cinq (25) jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la commission fournit au syndicat une décision écrite et en transmet copie à la professionnelle ou au professionnel concerné.

**9-1.06**

Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus, ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage.

**Dispositions générales****9-1.07**

Les délais prévus au présent chapitre pour loger un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre la commission et le syndicat pour les prolonger.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou par télécopieur constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

**9-1.08**

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse au grief ne peut être invoquée contre la commission.

**9-1.09**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.

**9-2.00 ARBITRAGE****9-2.01**

Deux procédures d'arbitrage s'offrent aux parties :

- la procédure régulière;
- l'arbitrage accéléré.

Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le syndicat selon l'une ou l'autre de ces procédures.



**Procédure régulière****9-2.02**

- A) Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, donner un avis écrit à cet effet à la commission et à l'arbitre en chef<sup>1</sup> dont le nom apparaît à la clause 9-2.03. Cet avis doit contenir copie du grief et être transmis par poste certifiée, par lettre recommandée ou par télécopieur.

Toutefois, malgré la clause 9-1.06 et l'alinéa précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a déposé à la poste ou qu'il a autrement remis à l'autorité désignée par la commission l'avis de grief.

- B) Malgré le paragraphe A), le délai d'expédition de l'avis écrit pour déférer à l'arbitrage un grief contestant la mise en disponibilité de toute professionnelle ou tout professionnel à temps plein est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre.

Malgré la clause 5-5.02, ce délai s'applique également pour déférer directement à l'arbitrage un grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel et ce, dans la mesure où la commission et le syndicat se sont entendus à cet effet.

**9-2.03**

Pour la durée de la présente convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- a) Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;
- B) Beaulieu, Francine; Ladouceur, André;  
Blouin, Rodrigue; Lavery, Daniel;  
Boisvert, Marc; Lussier, Jean-Pierre;  
Brault, Serge; Morency, Jean-M.;  
Charlebois, Paul; Morin, Fernand;  
Choquette, Robert; Morin, Marcel;  
Côté, Martin; Nadeau, Denis;  
Ferland, Gilles; Rondeau, Claude;  
Fortier, François G.; Roy, Jean-Guy;  
Frumkin, Harvey; Tousignant, Lyse;  
Gagnon, Denis; Tremblay, Denis;  
Gauvin, Jean; Tremblay, Jean-Pierre;  
Gosselin, Ginette; Villagi, Jean-Pierre;  
Hamelin, François;
- c) toute autre personne nommée par le syndicat, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par une ou un arbitre dont le nom apparaît ci-dessus assisté de deux (2) assesseuses ou assesseurs si, au moment de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (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.

---

<sup>1</sup> Adresse de l'arbitre en chef :  
GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE  
Secteur de l'Éducation  
Édifice Lomer-Gouin  
575, St-Amable, suite 2.02  
Québec (Québec)  
G1R 5Y8

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décidera, conformément aux dispositions des conventions collectives 1986-1988, 1989-1995 et 1995-1998, 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 à elles ou à eux déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 1995-1998 et soumis à l'arbitrage après la fin des effets à l'intérieur des délais prévus à la convention collective 1995-1998 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'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au greffe dans les trente (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 présente 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 présente convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention collective, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des deux (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**

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9.2.02, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la commission, à la Fédération et au Ministère.

#### **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) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03, une ou un arbitre;
- 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 parmi celles prévues à la clause 9-2.01.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération et le Ministère.

La partie qui adresse une demande de remise d'une séance d'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

**9-2.08**

- A) L'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe, lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.
- B) Pour faciliter le déroulement des auditions, les procureures ou procureurs se communiquent entre elles ou eux, et font connaître à l'arbitre, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever et ce, une (1) semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9h30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure pour une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement de l'audition;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite présenter en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

**9-2.09**

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la 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 le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés.

L'arbitre s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du greffe.

**9-2.12**

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les quinze (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 et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées ci-haut 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 sept (7) jours à l'avance.

**9-2.15**

Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assesseure ou un assesseur.

**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 deux (2) assesseures ou assesseurs s'il y en a.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux parties concernées, à la Fédération et au Ministère et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général 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.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

**9-2.18**

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter à la présente convention.

**9-2.19**

L'arbitre éventuellement chargé de 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 professionnelle ou le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention collective.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une professionnelle ou d'un professionnel peut annuler la décision de la commission si la procédure 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 professionnelle ou du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Elle ou il 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-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle ou il a droit.

Le premier alinéa de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier 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-renouvellement est le surplus de personnel. En pareil cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration de la professionnelle ou du professionnel dans ses fonctions.

#### **9-2.20**

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

#### **9-2.21**

- A) Les frais et honoraires de l'arbitre, lorsque le grief est déféré à l'arbitrage devant un arbitre seul, sont à la charge du Ministère.
- B) Lorsque, par application du deuxième alinéa de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant du syndicat a demandé de procéder à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, ou lorsque la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la commission dans une proportion de soixante-dix pour cent (70 %) et à la charge du syndicat dans une proportion de trente pour cent (30 %).
- C) Malgré le paragraphe B), lorsque, par application du deuxième alinéa de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant du syndicat a demandé de procéder à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, ou lorsque la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief portant sur les articles suivants :
  - article 5-1.00;
  - article 5-6.00.
- D) Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

#### **9-2.22**

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et leurs dépenses sont remboursées par la partie qu'elles ou ils représentent.

#### **9-2.23**

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par la ou le sténographe à l'arbitre et, s'il y en a, aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

#### **9-2.24**

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.

## Arbitrage accéléré

### 9-2.25

Tout grief peut être déféré à la procédure d'arbitrage accéléré à la condition que la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente est expédié au greffe.

À défaut par la commission et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de déférer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, la commission ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention commune en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

### 9-2.26

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.

### 9-2.27

Seul une ou un employé de la commission et une ou un employé, ou une ou un élu du syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

### 9-2.28

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une (1) heure.

### 9-2.29

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre 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 cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

### 9-2.30

Les dispositions des articles 91.00 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 premier alinéa de la clause 9-2.15, des trois (3) premiers alinéas de la clause 9-2.16, du premier alinéa de la clause 9-2.17, des paragraphes B) et C) de la clause 9-2.21, et des clauses 9-2.22 et 9-2.23.

## 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 9-2.03.

### 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 deux (2) copies conformes au bureau de la ou du Commissaire général 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 démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues à la clause 9-2.01.

**9-3.06**

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

**9-3.07**

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés par le greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

**9-4.00 MÉSÉSENTES****9-4.01**

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une des parties pour chercher des solutions aux mésésententes.

À cet égard, l'une des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle doit se tenir dans les quinze (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 présente convention, ni ne peuvent permettre d'ajouter une ou plusieurs dispositions au texte de la présente 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 professionnelles et professionnels 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 présente convention ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la présente 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 des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles, laquelle doit se tenir alors dans les quinze (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.

**9-4.05**

Si l'une des dispositions de la présente 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 l'article 9-4.00.

**CHAPITRE 10-0.00    DISPARITÉS RÉGIONALES**

Biffé.



**CHAPITRE 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX****11-1.00 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX****11-1.01**

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

**11-1.02**

Tant que les parties locales n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la présente convention s'appliquent.

**11-1.03**

L'une 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 11-1.04.

**11-1.04**

Toute entente relative aux arrangements locaux, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

- a) elle doit être conclue dans les soixante (60) jours de l'avis prévu à la clause 11-1.03 et, à moins d'une stipulation expresse à ce contraire, elle est conclue pour la durée de la présente 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;
- f) sa date d'entrée en vigueur doit y être spécifiée de façon claire et précise.

**11-1.05**

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.

**11-1.06**

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 11-1.04 du présent article.

**11-1.07**

Tout arrangement local conclu dans le cadre du présent article fait partie intégrante de la présente convention.

**EN FOI DE QUOI**, les parties à la présente ont signé à \_\_\_\_\_ cette entente entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2002.

**POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES  
FRANCOPHONES**

**POUR LE SYNDICAT DE PROFESSION-  
NELLES ET PROFESSIONNELS DU  
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

---

M. Sylvain Simard  
Ministre de l'Éducation

---

M. Rénaud Desharnais, président  
SPGQ

---

M. André Caron, président  
FCSQ

---

M. Gilles Dussault, secrétaire  
SPGQ

---

M. Gilles Hébert, président  
CPNCF

---

M. Louis-Georges Desaulniers, négociateur  
SPGQ

---

M. Alain Lavoie, vice-président  
CPNCF

---

M. Robert Hardy, porte-parole  
MEQ

---

Mme Brigitte L'Heureux, négociatrice  
FCSQ

---

M. Jean Cloutier, négociateur  
FCSQ

**ANNEXE « A » LETTRE D'INTENTION SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE****1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants* (RRE) et à la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4, et à la *Loi sur le régime de retraite de certains enseignants* (RRCE), les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

À moins d'indications à l'effet contraire, les modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

**2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE****A) Définition de conjoint**

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si une ou un enfant est né ou est à naître de cette union;
- ou si une ou un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union;
- ou si l'une ou l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

**B) Compensation de la réduction actuarielle**

Une participante ou un participant au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RCE qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant les montants nécessaires à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA).

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon que ce bénéfice ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

**C) Exonération des cotisations**

La période donnant droit à l'exonération des cotisations en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF passe de deux (2) à trois (3) années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employée ou l'employé aurait reçu si elle ou il était demeuré au travail, sauf si elle ou il est couvert par un contrat d'assurance salaire prévoyant qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Cette disposition toutefois ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu aux conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une troisième année même si l'employée ou l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'exonération est présumé invalide une troisième année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite à la suite d'un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 1998 ou après.

**D) Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Les parties conviennent de mandater le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette Loi.

**3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**

**A) Taux de cotisation des participantes et participants**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

**B) Introduction de deux (2) nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle**

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

**C) Revalorisation de certaines années de service**

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles décrites au quatrième alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un compte de retraite immobilisé (CRI), sont revalorisées, en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au premier alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à une retraitée ou un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'elle ou il peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1.

L'employée ou l'employé qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires afin d'informer toutes les retraitées et tous les retraités du RREGOP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

**D) Indexation des rentes de retraite**

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux (2) formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3% (IPC-3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

**E) Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite**

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une (1) journée dans une (1) année civile se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce dernier s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert à la suite d'une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonnent respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année, ou celle du 1<sup>er</sup> janvier et la date de cessation de fonction.

Au moment du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années pour une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

**F) Date limite**

La date limite prévue à l'article 87 de la *Loi sur le RREGOP* est abrogée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000 en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

**G) Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable**

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si celles-ci sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation pour améliorer l'application des régimes de retraite. Celle-ci doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer de vote prépondérant.

#### **H) Poste budgétaire supplémentaire**

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentantes ou représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentantes ou représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi et l'utilisation des sommes allouées. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentantes ou représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés pour des études ou des mandats ad hoc peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

#### **I) Demandes conjointes d'études à la CARRA**

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

### **4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF**

#### **A) Taux de cotisation des participantes et participants**

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP,
- ou
- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux (2) formules suivantes :
  - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
  - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

**Au RRE**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au RRF**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

**Au RRE**

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

**Au RRF**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

**B) Harmonisation fiscale**

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment pour la définition d'invalidité et pour la rente minimale prévue aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent est mis en place.

**C) Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF**

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. L'employée ou l'employé qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les retraitées et tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3 C) s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement en assume totalement le financement.

## 5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP en vertu des paragraphes 3 A), 3 D) et 3 F) s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3 C) si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

## 6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

### A) Revalorisation prévue à 3 C) de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1<sup>er</sup> janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1<sup>er</sup> janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué, pendant l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une (1) année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. Pour ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.



- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions pour le partage des prestations additionnelles concernées par la présente revalorisation.

**B) Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3 B)) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3 E))**

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employées et employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*. Elle s'établit à 325 millions \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1<sup>er</sup> janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la *Loi sur le RREGOP*.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1<sup>er</sup> janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications concernées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 - 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraitées et retraités des trois (3) dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui l'aurait été en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraitées et retraités des trois (3) dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible au moment du transfert (ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; pour la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1<sup>er</sup> janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

## **7. RETRAITE GRADUELLE**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de constituer un comité ad hoc composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats avec le mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux retraitées et retraités qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux liés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, après la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

## **8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de constituer un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, avec le mandat suivant :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des retraitées et des retraités du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension pour les personnes participantes et retraitées et l'administration pour la CARRA et les employeurs;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les retraitées et retraités, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

#### **9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de constituer un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, avec le mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

#### **10. DROIT DE RACHATS**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

#### **11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

## Annexe 1

## TESTS APPLICABLES A LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNEES DE SERVICE

**A) Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant soixante-cinq (65) ans**

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3 C) correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } [F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et celle-ci correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

**B) Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après soixante-cinq (65) ans**

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

$N_L$  : Le minimum entre :

- N et

- trente-cinq (35) moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

$CR_{RR}$  : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs, le cas échéant. S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D).

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

**C) Prestations déjà acquises**

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

**D) Application des tests**

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;

- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65<sup>e</sup> anniversaire de la retraitée ou du retraité, est appliquée; aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65<sup>e</sup> anniversaire de la retraitée ou du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait être l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{(\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP)}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65<sup>e</sup> anniversaire de la retraitée ou du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

**Annexe 2****MODALITES DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF**

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie, le 15 avril 2000, un bulletin de vote aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1<sup>er</sup> janvier 2000. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentantes ou représentants des parties négociantes, puis en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employée ou l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il est accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employées et employés non syndiqués.

Si la participante ou le participant s'adresse à la CARRA pour obtenir de l'information, celle-ci doit la ou le référer à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines si elle ou il est non syndiqué.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

**ANNEXE « B »      FRAIS DE SORTIE POUR CERTAINES PROFESSIONNELLES OU  
CERTAINS PROFESSIONNELS DE LA COMMISSION SCOLAIRE DU  
LITTORAL**

Biffée.

**ANNEXE « C »            FACTURATION MAGNÉTIQUE DES PRIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES**

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour la commission qui accepte de remplacer le système actuel d'autofacturation<sup>1</sup> des primes d'assurances collectives de personnes par un système de facturation magnétique des primes d'assurances collectives :

**A)** Le paragraphe B) de la clause 5-10.11 est remplacé par le suivant :

5-10.11    B) Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour vingt-huit (28) jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour plus de vingt-huit (28) jours, l'assureur lui réclamera directement l'entier des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission.

**B)** La clause 5-10.13 est modifiée en y ajoutant le paragraphe c) suivant :

5-10.13    c) La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux (2) versements :

i) le premier couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50%) de la contribution de la commission;

ii) le deuxième couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50%) de la contribution de la commission.

**C)** Le paragraphe l) de la clause 5-10.15 devient le paragraphe m) de la même clause.

Le nouveau paragraphe l) de la clause 5-10.15 est le suivant :

l) l'assureur établit le montant total des primes de la professionnelle ou du professionnel pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;

**D)** Le sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 5-10.16 est modifié de la façon suivante:

5-10.16    B) a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à l) de la clause 5-10.15;

**E)** La clause 5-10.16 est modifiée en y ajoutant le paragraphe C) suivant :

5-10.16    C) Assurances générales collectives (IARD)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> La différence majeure entre les deux (2) systèmes de facturation est la suivante :

en autofacturation, c'est la commission qui établit individuellement le coût des primes des assurances collectives de personnes des professionnelles et professionnels et qui procède à la déduction à la source de ces primes;

en facturation magnétique, c'est l'assureur qui établit le coût des primes et qui transmet par bande magnétique à la commission le montant total individuel qu'elle déduira sur la paie de chaque professionnelle ou professionnel.

<sup>2</sup> (IARD) : Incendie, accident et risques divers



Le syndicat peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les professionnelles et professionnels concernés par le premier paragraphe de la clause 5-10.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe l) de la clause 5-10.15 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

**F)** La clause 5-10.20 est remplacée par la suivante :

5-10.20 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, doit avoir son siège social au Québec et être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances du syndicat, ou le syndicat dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD), peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

**G)** La clause 5-10.28 est remplacée par la suivante :

- 5-10.28 A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :
- a) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
  - b) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
  - c) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
  - d) en remettant à l'assureur les primes déduites;
  - e) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
  - f) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
  - g) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

**ANNEXE « D » 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 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 professionnelles et professionnels 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'assurance sociale;
- 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 professionnelle ou professionnel 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 ou il 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 quinze (15) jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la commission informe le syndicat, pour chaque professionnelle ou professionnel :

- a) de son secteur d'activités, le cas échéant;
- b) du service ou de l'établissement auquel elle ou il est rattaché;
- 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° 1      COMPLÉMENT AU RÉGIME D'EMPLOI**

Les parties nationales conviennent que la commission et le syndicat peuvent s'entendre, au moment où ils le jugent opportun, pour intégrer au régime d'emploi et au régime de la prestation du travail, l'ensemble des améliorations apportées à l'article 5-2.00, à la clause 5-3.10, ainsi que l'article 8-1.00 qui apparaissent à la présente. De plus, les parties nationales constituent un comité paritaire dont le mandat est de faciliter l'application de cette lettre d'entente, le cas échéant, et de formuler des recommandations aux parties nationales au plus tard le 31 mars 2001.

**5-2.00      POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À COMBLER****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, ou le cas échéant, à des majorations du nombre d'heures par semaine.

Avant de combler un poste régulier, la commission considère, dans la mesure du possible, l'aménagement des horaires pour favoriser la progression vers des postes de professionnelle ou de professionnel régulier qui tendent vers une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures, mais sans dépasser ce nombre d'heures.

**5-2.02**

Lorsque la commission procède à un affichage 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.

**5-2.03**

Toute affectation ou offre prévue au présent article se fait sous réserve que la professionnelle ou le professionnel concerné répond aux exigences du poste, qu'elle ou il soit disponible pour occuper le poste au complet et que le jumelage de postes, le cas échéant, n'entraîne pas de coûts.

**Section 1      Régulier temps plein****5-2.04**

Lorsque la commission décide de combler un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant:

- a) elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité chez elle;  
à défaut d'avoir comblé 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 professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel concerné par la section 2 de l'article 8-1.00;
- e) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité référé par le Bureau régional de placement;
- f) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel qui a déjà complété l'équivalent d'une période d'emploi de six (6) mois à temps complet dans le corps d'emplois concerné;

une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des deux (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 cent quatre (104) semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et qui obtient un poste à temps plein dans le cadre du présent paragraphe devient une professionnelle ou un professionnel permanent au sens du premier alinéa du paragraphe a) de la clause 5-6.02;

- g) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité du secteur de l'Éducation;
- h) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé par elle et concerné par la clause 5-6.07<sup>1</sup>;
- i) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel inscrit sur la liste prévue à la clause 5-3.09 qui a déjà complété l'équivalent d'une période d'emploi de six (6) mois à temps complet dans le corps d'emplois concerné;
- j) elle consulte la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus par les autres commissions ou institutions d'enseignement du secteur de l'Éducation.

### 5-2.05

La commission adresse toute demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant les renseignements pertinents.

## Section 2 Régulier temps partiel

### 5-2.06

Lorsque la commission décide de combler un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps partiel ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps partiel, elle procède selon l'ordre suivant :

- a) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier temps plein dont la semaine de travail est inférieure au nombre d'heures prévu à la clause 8-1.02;
- b) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier temps partiel;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé au cours des deux (2) années précédant la date d'ouverture du poste;
- e) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel inscrit sur la liste prévue à la clause 5-3.09 qui a déjà complété l'équivalent d'une période d'emploi de six (6) mois à temps complet dans le corps d'emplois concerné.

### 5-2.07

Au moment de la révision annuelle de la planification de ses effectifs, la commission évalue, selon les priorités établies, l'opportunité de jumeler des postes à temps partiel du même corps d'emplois afin de créer un poste ou des postes avec un nombre d'heures par semaine qui tend vers une semaine régulière de travail. Dans le cadre de son évaluation, la commission tient compte des conflits d'horaires et du coût additionnel, notamment en temps et en frais de déplacement, que ce jumelage de postes peut comporter.

---

<sup>1</sup> Cette professionnelle ou ce professionnel se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier 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.

### **Section 3     Priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel non rengagé ou d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps partiel à l'emploi de la commission**

#### **5-3.10**

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier non rengagé par la commission ainsi que toute professionnelle ou tout professionnel à temps partiel<sup>1</sup> à l'emploi de la commission bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'engagement à un poste de remplacement ou de surnuméraire en vertu de la clause 5-3.09 de la convention.

Les ententes convenues localement dans le cadre de la clause 5-3.09 ou, à défaut, le texte sur la priorité d'engagement en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 sont présumées inclure les dispositions de la présente clause et les modalités applicables sont celles prévues dans ces ententes.

---

## **8-1.00     DURÉE DU TRAVAIL**

### **Section 1     Dispositions générales**

#### **8-1.01**

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

#### **8-1.02**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

### **Section 2     Régime particulier de durée du travail**

#### **8-1.03**

La tâche annuelle de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier temps plein engagé à compter de la date de la signature de la convention collective peut être aménagée sur une période de trente-neuf (39) semaines ou plus, à laquelle s'ajoutent les vacances en proportion de cette tâche, mais sans jamais dépasser globalement la durée de l'année de travail.

Cette tâche annuelle de travail est prévue au contrat d'engagement.

#### **8-1.04**

Une professionnelle ou un professionnel régulier qui n'est pas concerné par la clause 8-1.03 ne peut, sans son consentement, être affecté ou muté à un poste comportant ce type de tâche.

Une professionnelle ou un professionnel régulier qui est concerné par la clause 8-1.03 ne peut, sans son consentement, être affecté ou muté à un poste comportant une tâche annuelle de travail inférieure à celle qui lui a déjà été attribuée.

#### **8-1.05**

La période non travaillée résultant de l'application de la clause 8-1.03 est considérée, aux seules fins du régime de retraite, comme un congé sans traitement réputé demandé et obtenu pour la durée correspondante.

Le rachat de service n'est ouvert qu'aux seuls cas où la tâche annuelle de travail est répartie sur un nombre inférieur à quarante-huit (48) semaines<sup>2</sup> et il ne l'est que jusqu'à concurrence de sa semaine régulière de travail.

---

<sup>1</sup> Au sens de la clause 1-1.33.

<sup>2</sup> Lire quarante-sept (47) semaines, si la professionnelle ou le professionnel a droit à cinq (5) semaines de vacances.

**8-1.06**

Dans les cas visés à la clause 8-1.03, la tâche de travail de la professionnelle ou du professionnel est annualisée et comporte un minimum de 75% des heures de l'année de travail, soit 1369,7 heures.

Dans ces cas, s'ajoute à la définition de professionnelle ou professionnel temps plein, prévue à la clause 1-1.32, l'alinéa suivant :

« Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier visé à la clause 8-1.03, le pourcentage de la semaine régulière de travail est établi à un niveau qui génère une année de travail d'au moins 1 369,7 heures, auxquelles s'ajoutent les vacances en proportion. »

**8-1.07**

L'affichage d'un poste prévu à cette section comporte, outre ce qui est prévu à la clause 5-3.02, la mention du nombre de semaines et du nombre d'heures par semaine.

De plus, le paragraphe 2 du contrat d'engagement prévu à la clause 5-3.05 se lit comme suit :

« Pour la professionnelle ou le professionnel régulier, indiquer la tâche de travail soit en heures, en jours, en semaines ou en mois ou une combinaison de ces éléments. »

**8-1.08**

Malgré l'article 8-3.00, dans les cas concernés par la clause 8-1.03, les heures additionnelles à la semaine régulière de travail de la professionnelle ou du professionnel, exécutées à la demande ou avec le consentement de la supérieure ou du supérieur immédiat, constituent des heures régulières jusqu'à concurrence du total de la tâche de travail annualisée.

Les heures additionnelles travaillées en sus de la tâche annualisée constituent du travail supplémentaire mais doivent être rémunérées et ne peuvent faire l'objet d'un congé compensatoire.

**8-1.09**

Les périodes non travaillées au sens de la clause 8-1.05 ne sont pas considérées comme des absences dans le calcul prévu à la clause 7-7.03 et effectué, le cas échéant, pour déterminer la durée des vacances annuelles ajoutées en proportion de la tâche de travail, comme prévu à la clause 8-1.03.

**8-1.10**

La professionnelle ou le professionnel concerné par la clause 8-1.03 qui a acquis sa permanence voit sa tâche de travail annualisée révisée à la hausse, le cas échéant, après une période de trois (3) ans, et de la même façon par la suite, du nombre d'heures additionnelles moyen constaté au cours des années scolaires complètes concernées, en sus de sa tâche annualisée.

**8-1.11**

L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier pour une tâche de travail concernée par la section 2 de l'article 8-1.00 ne peut survenir si le nombre de professionnelles ou de professionnels de ce type atteint le seuil du tiers du nombre total de professionnelles ou de professionnels réguliers de la commission et ce, en équivalent à temps complet.

**LETTRE D'ENTENTE N° 2****RÉGULARISATION DE LA SITUATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS SURNUMÉRAIRES AU MÊME POSTE DEPUIS CINQ (5) ANS**

Les parties conviennent que, malgré toute disposition contraire de la convention collective, les professionnelles ou professionnels surnuméraires qui, à la date de la signature de la convention collective, sont à l'emploi de la commission au même poste de surnuméraire depuis cinq (5) ans acquièrent à cette même date le statut de professionnelle ou professionnel régulier et la permanence et ce, si la moyenne des périodes travaillées au cours de ces cinq (5) années n'est pas inférieure à 1369,7 heures par année.

Le contrat d'engagement de chaque professionnelle ou professionnel est modifié pour prévoir une durée annuelle de travail égale à la moyenne des périodes travaillées au cours des cinq (5) années scolaires complètes précédentes. Toutefois, la commission peut accorder un contrat avec une durée annuelle de travail supérieure à cette moyenne. Pour la différence de temps entre, d'une part, l'année de travail et, d'autre part, sa durée annuelle de travail et ses vacances correspondantes, la professionnelle ou le professionnel est réputé en congé sans traitement.

Si une professionnelle ou un professionnel concerné n'a pas cumulé cinq (5) années scolaires complètes depuis le début de son engagement comme surnuméraire, tout en répondant au critère du premier alinéa, il est substitué pour la cinquième année scolaire complète manquante la durée de travail prévue à son contrat pour l'année scolaire courante.

Les parties conviennent également de constituer un comité national composé de quatre (4) personnes, dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de l'Éducation, une (1) représentante ou un (1) représentant de la Fédération des commissions scolaires du Québec, et deux (2) représentantes ou deux (2) représentants du syndicat, dont le mandat est de recevoir tout problème d'application de la lettre d'entente qui lui est référé par la commission ou par le syndicat et de faciliter le règlement du désaccord.

Le fait que la procédure prévue ci-dessus n'ait pas été suivie ne peut avoir pour effet d'empêcher la naissance d'un grief qui sera fixé au rôle en priorité. Toutefois, la sentence doit se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

**LETTRE D'ENTENTE N° 3 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

1. Les parties ont procédé à un exercice conjoint d'évaluation des emplois réalisé à l'aide d'un système analytique par points et facteurs.
2. Les rangements établis des titres ou corps d'emplois reflètent la valeur relative de ces titres ou corps d'emplois. Ces rangements apparaissent à l'annexe "i".

Les titres ou corps d'emplois ont été rangés en quatre niveaux ou classes de rangement : 21 (ou A), 20 (ou B), 19 (ou C) et 18 (ou D).

3. Les échelles de traitement des classes de rangement apparaissent à l'annexe "ii". Ces échelles appelées "échelles de traitement P-0", sont présentées sur la base des taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1995. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.
4. Les échelles de traitement des titres ou corps d'emploi visés à l'annexe "iii" de la présente lettre d'entente ne peuvent servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de traitement d'un titre ou d'un corps d'emplois de valeur équivalente ou de nature similaire, sauf pour les titres ou corps d'emploi non évalués et visés à la lettre d'entente sur l'évaluation des emplois (lettre d'entente N° 4), annexe relative aux professionnelles et professionnels.
5. Les professionnelles ou professionnels des titres ou corps d'emplois indiqués ci-dessous et dont le taux de traitement correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de traitement respective, seront assujettis au taux correspondant de l'échelle du titre ou du corps d'emplois d'analyste (2120), du secteur de l'éducation. À compter du 10<sup>e</sup> échelon, les taux de l'échelle de traitement appropriée s'appliquent à ces professionnelles ou professionnels.

2104	Conseillère ou conseiller pédagogique
2113	Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation
2110	Conseillère ou conseiller en éducation chrétienne
2109	Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire
2122	Ingénieure ou ingénieur

Il en va de même pour la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire classé dans un des titres ou corps d'emplois afférents indiqués, lors d'un engagement ultérieur en autant que celui-ci ait lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.



**LETTRE D'ENTENTE N° 3 (suite)****ANNEXE "i"****LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES  
PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS****Classe de rangement 21 (ou A)**

Conseillère ou conseiller en éducation chrétienne (2110)  
Conseillère ou conseiller d'orientation (2109)  
Conseillère ou conseiller pédagogique (2104)  
Ingénieure ou ingénieur (2122)  
Psychologue (2113)

**Classe de rangement 20 (ou B)**

Analyste (2120)  
Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (2103)  
Ergothérapeute (2116)  
Orthopédagogue (2106)<sup>1</sup>

**Classe de rangement 19 (ou C)**

Agente ou agent de la gestion financière (2118)  
Animatrice ou animateur de pastorale (2108)  
Attachée ou attaché d'administration (2121)  
Bibliothécaire (2102)  
Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle (2114)  
Diététiste (2115)<sup>1</sup>  
Spécialiste en moyens techniques d'enseignement (2105)  
Travailleuse ou travailleur social (2111)<sup>1</sup>

**Classe de rangement 18 (ou D)**

Animatrice ou animateur de vie étudiante (2107)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Le rangement de ce titre ou corps d'emplois est établi sur une base provisoire.

## LETTRE D'ENTENTE N° 3 (suite)

ANNEXE "ii"

LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES  
PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

## CLASSES DE RANGEMENT

ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
1<sup>ER</sup> JUILLET 1995

21 (ou A)	20 (ou B)	19 (ou C)	18 (ou D)
30 345	29 835	29 483	28 646
31 498	30 830	30 475	29 613
32 698	31 899	31 498	30 630
33 944	33 006	32 522	31 695
35 237	34 154	33 621	32 795
36 592	35 340	34 755	33 919
38 029	36 564	35 922	35 094
40 583	38 505	37 738	36 321
42 188	39 881	38 943	37 583
43 855	41 327	40 221	38 904
45 606	42 806	41 509	40 288
47 431	44 371	42 845	41 707
49 365	46 003	44 258	43 206
51 352	47 692	45 689	44 771
53 460	49 447	47 208	46 355
54 775	50 664	48 370	47 494
56 123	51 909	49 560	48 660
57 527	54 932	50 936	49 877

**LETTRE D'ENTENTE N° 3 (suite)****ANNEXE "iii"****LETTRE D'ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES  
PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS**

2102	Bibliothécaire
2105	Spécialiste en moyens techniques d'enseignement
2107	Animatrice ou animateur de vie étudiante
2108	Animatrice ou animateur de pastorale
2111	Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social
2114	Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
2115	Diététiste ou conseillère ou conseiller en alimentation
2118	Agente ou agent de la gestion financière
2119	Agente ou agent d'information
2120	Analyste
2121	Attachée ou attaché d'administration

**LETTRE D'ENTENTE N° 4 SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent depuis quelques années à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou corps d'emplois des secteurs public et parapublic sur la base des méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent qu'il y a lieu de poursuivre les échanges déjà entrepris sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou corps d'emplois.

**EN CONSÉQUENCE :**

1. Les parties conviennent de reconduire le comité conjoint de travail existant pour l'ensemble des catégories d'emploi.
2. Le comité a pour mandat :
  - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou corps d'emplois des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;
  - d'établir la valeur relative des titres ou des corps d'emplois nouvellement créés, modifiés ou encore non encore rangés tels que les enseignantes et les enseignants;
  - de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Selon les modalités à convenir, la partie patronale défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100 000 \$ par an pour l'ensemble des catégories d'emploi. Selon les besoins, les parties conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

**LETTRE D'ENTENTE N° 4 (suite)****ANNEXE RELATIVE AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS**

1. Le comité conjoint procédera à la vérification des résultats qui ont conduit au rangement provisoire des corps d'emplois d'agente ou agent de réadaptation, d'animatrice ou animateur de vie étudiante (2107), de diététiste et de travailleuse ou travailleur social et à la détermination de la valeur relative des corps d'emplois exclusifs à la Commission scolaire de Montréal ainsi que des corps d'emplois d'orthophoniste, audiologiste ou agente ou agent de correction du langage et de l'audition (2112).
2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, les ajustements salariaux, s'il en est, seront effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991 moins, le cas échéant, les ajustements de taux, à l'exclusion des augmentations de base, déjà convenues. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991.

**LETTRE D'ENTENTE N° 5 ENTRE LA CEQ, LA FTQ ET LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN ET LE PERSONNEL PROFESSIONNEL**

**LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE D'UNE PART,  
LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ)  
ET  
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)  
ET D'AUTRE PART,  
LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN ET LE PERSONNEL  
PROFESSIONNEL DU RÉSEAU DE L'ÉDUCATION ET POUR LE  
PERSONNEL DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

Attendu l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que le gouvernement a présenté le 20 novembre 1998 un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé établi conformément à la loi.

Attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001.

Attendu l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

Attendu les commentaires et observations transmis à la Commission de l'équité salariale par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Attendu qu'après avoir pris connaissance des commentaires et observations des organisations syndicales, entre autres ceux de la CEQ et de la FTQ, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CEQ, à la FTQ et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces commentaires et, le cas échéant, d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Attendu que la loi fait obligation aux parties de maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Attendu que la CEQ et la FTQ ont soumis à la partie gouvernementale le 19 novembre 1998 une proposition de démarche visant à parfaire le programme gouvernemental de relativité salariale et que cette proposition incluait notamment des listes de catégories d'emplois dont l'évaluation devait faire l'objet de discussion.

Attendu que la CEQ et la FTQ et la partie gouvernementale ont déjà entamé des pourparlers afin de mieux cerner la problématique soulevée par la partie syndicale, notamment pour ce qui a trait à l'établissement des catégories d'emplois et à l'évaluation de certaines de ces catégories.

Attendu les lettres d'entente concernant l'examen de la valeur relative des emplois eu égard à l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives CEQ 1995-1998 ainsi que les lettres d'entente concernant l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives FTQ 1995-1998.

Attendu la position exprimée par la CEQ concernant la date de rétroactivité.

Les parties conviennent :

- de constituer un groupe de travail sur la relativité et l'équité salariale composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part, du gouvernement;

- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent, de même que la manière dont ils ont été obtenus, et de convenir, le cas échéant, de propositions de modification;
- de prévoir les libérations syndicales défrayées par la partie gouvernementale et nécessaires à la réalisation des travaux.

À cette fin, le groupe de travail devra :

1. Sur les catégories d'emplois :

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

2. Sur les outils d'évaluation :

Réexaminer les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite afin de cerner les caractéristiques des emplois tant à prédominance féminine que masculine et d'en faciliter l'application et la gestion.

Procéder, si cela s'avère nécessaire à des ajustements aux différents outils d'évaluation.

3. Sur la collecte des données :

Valider les données déjà disponibles, les consolider et procéder à des vérifications ou à des enquêtes terrain, lorsque c'est nécessaire, en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux.

4. Sur l'évaluation des emplois et la structure salariale :

À partir des données recueillies et des documents disponibles, valider et procéder, s'il y a lieu, à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois en commençant prioritairement par les emplois et catégories d'emplois listées à l'annexe « I ». Les parties conviennent, dans le cas des catégories d'emplois d'infirmières et d'infirmiers, des catégories d'emplois de techniciennes et techniciens de la santé ainsi que dans le cas de la catégorie d'inhalothérapeutes, de confier à des sous-comités spécifiques à ces catégories d'emplois la réalisation des mandats prévus au présent paragraphe. Les travaux de ces sous-comités seront menés concurremment avec ceux des autres organisations syndicales représentant ces titres ou catégories d'emplois.

5. Sur les résultats et recommandations :

À la suite de ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des intervalles de rangements et des rangements.

6. Sur le mode d'estimation des écarts :

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et, le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

7. Sur le maintien de l'équité salariale :

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci.

### **Échéance des travaux du groupe de travail**

Le groupe de travail devra produire son rapport consolidé aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000.

**Ajustements salariaux**

- Le cas échéant, les ajustements salariaux convenus entre les parties à la suite des travaux effectués en vertu de la présente entente prennent effet selon des modalités et des dates à convenir entre les parties ou au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2001. Dans ce dernier cas, les ajustements pourront être faits progressivement en quatre versements annuels égaux.
- La présente lettre d'entente suspend la lettre d'entente n° 3 et ses annexes et la lettre d'entente n° 4 sur l'évaluation des emplois et son annexe jusqu'au 31 décembre 2001, lesquelles reprennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport consolidé qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose des lettres d'entente n° 3 et n° 4 sur l'évaluation des emplois.

**Généralités**

- La FTQ et la CEQ prennent acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.
- Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

---

**ANNEXE I****Commissions scolaires**

2106	agent (e) de réadaptation
2111	travailleur (euse) social (e) ou agent (e) de service social
2112	orthophoniste, audiologiste ou agent de correction du langage et de l'audition
2115	diététiste ou conseiller (ère) en alimentation
2116	ergothérapeute, physiothérapeute ou agent de réhabilitation
2126	préposé (e) à l'administration (CSDM)
2127	préposé (e) à l'ordonnancement (CSDM)
2128	chargé (e) de projet (CSDM)
2131	agent (e) de protection (CSDM)
2133	préposé (e) au personnel (CSDM)
4101	agente (e) de bureau classe principale
4103	agente (e) de bureau classe II
4111	secrétaire de gestion
4114	auxiliaire de bureau
4115	téléphoniste
4116	secrétaire d'école
4202	opérateur (trice) en informatique, classe I
4204	technicien (ne) en informatique
4207	technicien (ne) en éducation spécialisée
4208	technicien (ne) de travail social
4211	technicien (ne) en administration
4212	technicien (ne) en audiovisuel
4214	technicien (ne) en loisirs
4215	technicien (ne) en organisation scolaire
4217	infirmier (ère) auxiliaire ou diplômé en soins de la santé et soins d'assistance
4221	opérateur (trice) de duplicateur offset
4223	surveillant (e) d'élèves
4276	technicien (ne) en gestion alimentaire
4279	technicien (ne) en arts graphiques
4284	éducateur (trice) en service de garde
4285	responsable d'un service de garde
4286	préposé (e) aux élèves handicapés
5306	aide général (e) de cuisine
5308	conducteur (trice) de véhicules lourds



5310 conducteur (trice) de véhicules légers  
5312 cuisinier (ère) classe II

**Santé et Services sociaux**

1108 agent (e) de planification et de programmation  
1109 spécialiste en procédés administratifs  
1110 agent (e) de recherche et de planification socio-économique  
1120 agent (e) de planification et de programmation socio-sanitaire (santé publique)  
1204 audiologiste-orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe, parole, langage et de la communication  
1206 bibliothécaire  
1230 ergothérapeute (T.R.) ou thérapeute en réadaptation fonctionnelle par activité  
1242 agent (e) d'information  
1254 audiologiste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe  
1255 orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication  
1540 génagogue  
1543 conseiller(ère) en enfance inadaptée  
1555 agent (e) de planification, de programmation et de recherche  
1556 agent (e) de recherche (E.S.)  
1562 agent (e) de programmation  
1652 psycho-éducateur(trice)  
1701 conseiller (ère) d'orientation professionnelle (T.R.) conseiller(ère) de la relation d'aide  
1705 agent (e) de recherche socio-sanitaire (santé publique)  
1901 infirmier (ère) bachelier(ère)  
1903 infirmier (ère) bachelier(ère)  
2101 technicien (ne) en administration  
2205 technologue en radiodiagnostic  
2207 technologue en radio-oncologie  
2209 technologue en médecine nucléaire  
2211 technologue spécialisé (e) en radiologie  
2221 technologiste médical (e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire  
2223 technologiste médical (e) ou diplômé(e) en technique médicale  
2241 technicien (ne) en électro-encéphalographie  
2243 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire  
2244 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire  
2260 audioprothésiste  
2270 technicien (ne) en physiologie cardio-respiratoire  
2271 cyto-technologiste  
2286 technicien (ne) en électrophysiologie médicale  
2367 technicien (ne) en génie bio-médical  
2471 infirmier (ère)  
2688 agent (e) d'intégration  
2691 éducateur (trice)  
2702 technicien (ne) en hygiène de travail  
3223 préposé (e) en physiothérapie et/ou ergothérapie  
3224 technicien (ne) classe «B»  
3237 préposé (e) en électro-cardiographie  
3241 préposé (e) aux soins des animaux  
3243 aide de service  
3249 commis à la pharmacie  
3455 infirmier (ère) auxiliaire (T.R.) ou diplômé en service de la santé  
3461 puériculteur (trice)  
3463 garde-bébé  
3471 moniteur (trice) en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)  
3479 préposé (e) aux bénéficiaires  
3481 préposé (e) à la stérilisation  
3509 préposé (e) en résidence  
3590 auxiliaire familial (e) et social(e)  
3685 préposé (e) à l'unité et/ou au pavillon  
3699 moniteur (trice) en loisirs  
5102 commis d'unité (Pinel)  
5103 commis senior à la comptabilité  
5105 paie-maître  
5119 opérateur (trice) de duplicateur offset

5121	préposé (e) en informatique
5129	commis
5135	préposé (e) à la reprographie
5145	secrétaire de direction
5147	secrétaire médical (e)
5151	dactylo
5159	téléphoniste
5161	réceptionniste
5165	messenger (ère)
5271	préposé (e) à l'admission
5275	préposé (e) à l'admission externe
5279	auxiliaire en archives
5280	préposé (e) aux dossiers médicaux
5283	préposé (e) à la bibliothèque
6302	pâtissier (ère)-boulangier (ère)
6309	aide en alimentation
6312	caissier (ère) à la cafétéria
6314	préposé (e) à la cafétéria
6317	technicien (ne) en alimentation
6318	auxiliaire en alimentation
6319	aide aux diètes
6321	préposé (e) à la buanderie
6325	presseur (euse)
6327	couturier (ère)
6332	préposé (e) à la lingerie
6333	préposé (e) à la calandre
6355	conducteur (trice) de véhicules lourds

### Collèges

C204	aide pédagogique individuel
C229	travailleur (euse) social (e) ou agent (e) de service social
C402	technicien (ne) en informatique classe principale
C403	technicien (ne) en informatique
C405	technicien (ne) en administration
C406	technicien (ne) en audio-visuel
C409	technicien (ne ) en arts graphiques
C431	moniteur (trice) d'activités sportives (collège Édouard-Montpetit)
C432	animateur (trice) sportif (ve) et de natation
C503	agent (e) de bureau classe principale
C506	agent (e) de bureau classe II
C601	auxiliaire de bureau
C606	secrétaire classe I
C725	opérateur (trice) d'appareils de photocomposition électronique
C753	surveillant (e)-sauveteur (euse)
C755	opérateur (trice) en informatique
C903	aide général (e) de cuisine
C916	cuisinier (ère) classe II
C925	conducteur (trice) de véhicules légers

---

### ANNEXE II

Dans l'éventualité où, à la suite de plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997, le gouvernement décide de donner suite à une recommandation de la Commission ou à un jugement d'un tribunal en accordant des correctifs salariaux aux personnes concernées par une plainte, il s'engage à accorder, dans la même mesure et selon les mêmes modalités, des correctifs salariaux aux salariées et salariés qui, sans être concernés par une plainte, occupent un emploi du même titre ou de la même classe au sens du Programme gouvernemental de relativité.

La présente annexe ne peut être considérée comme une admission de discrimination à l'égard des plaintes visées au premier alinéa.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

PROBLÉMATIQUE RELIÉE AU MANDAT PASTORAL OU À  
L'ASSENTIMENT DE L'ÉVÊQUE

Texte abrogé

**LETTRE D'ENTENTE N° 7**

**COMITÉ POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties nationales constituent un comité aux fins de poursuivre les travaux sur la révision du Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones.

Le comité est composé de quatre (4) membres, deux (2) désignés par le CPNCF et deux (2), par le syndicat.

**LETTRE D'ENTENTE N° 8      RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CEQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et de leur application.

## LETTRE D'ENTENTE N° 9

**DIVERSES QUESTIONS RELATIVES À L'AJOUT DU NOUVEAU SERVICE D'ANIMATION SPIRITUELLE ET D'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE****CONSIDÉRANT :**

Les modifications apportées à la *Loi sur l'instruction publique* L.R.Q., c. I-13.3, prévoyant notamment le remplacement des services complémentaires d'animation pastorale et d'animation religieuse par le nouveau service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire et ce, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 pour les élèves de l'enseignement secondaire et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002 pour les élèves de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire;

la nécessité de conserver le corps d'emplois d'animatrice ou animateur de pastorale pour la prochaine année scolaire compte tenu du maintien des services d'animation pastorale et d'animation religieuse pour les élèves de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire;

l'obligation pour le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones, ci-après appelé le Comité patronal, de modifier le Plan de classification du personnel professionnel pour y prévoir les changements appropriés et notamment l'ajout d'un corps d'emplois couvrant les fonctions relatives au nouveau service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire;

les dispositions de l'entente nationale liant les parties nationales concernant l'ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant l'application de la présente convention (article 6-9.00);

certaines autres questions relatives à l'ajout du nouveau service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT POUR CHACUN DES SUJETS MENTIONNÉS.

**I- Création des corps d'emplois**

Les parties ont réalisé la consultation prévue à la clause 6-9.02 de la convention collective visant à créer des nouveaux corps d'emplois d'animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire et de conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale.

Les parties conviennent également de procéder, au cours de l'année scolaire 2003-2004, à une consultation additionnelle sur une révision possible de ces corps d'emplois.

**II- Rangement des nouveaux corps d'emplois**

Les parties conviennent que le nouveau corps d'emplois d'animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire et celui de conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale se voient attribuer le même rangement et la même échelle salariale que ceux respectivement détenus par les corps d'emplois d'animatrice ou animateur de pastorale et de conseillère ou conseiller en éducation chrétienne.

Les parties conviennent également d'établir, au cours de l'année scolaire 2003-2004 et dans le cadre de l'application de la Lettre d'entente no 4 sur l'évaluation des emplois, la valeur relative des deux nouveaux corps d'emplois.

**III- Mutation des animatrices et animateurs de pastorale**

Malgré la clause 5-4.06 de la convention, les animatrices et animateurs de pastorale affectés au secondaire sont mutés sans autres formalités, à la date de la signature par la commission et le syndicat de cette entente mais au plus tard le 31 mai 2001, dans le corps d'emplois d'animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire et ce, avec le même statut et les mêmes droits et avantages que ceux qui leur sont autrement applicables; elles et ils sont de plus réputés répondre aux qualifications et exigences de leur nouveau corps d'emplois.

Les animatrices et animateurs de pastorale affectés au primaire demeurent dans le corps d'emplois d'animatrice et d'animateur de pastorale pour l'année scolaire 2001-2002, et sont mutés au plus tard le 31 mai 2002, dans le corps d'emplois d'animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire et ce, avec le même statut et les mêmes droits et avantages que ceux qui leur sont autrement applicables; elles et ils sont de plus réputés répondre aux qualifications et exigences de leur nouveau corps d'emplois.

**IV- Mutation des conseillères et conseillers en éducation chrétienne**

La conseillère ou le conseiller en éducation chrétienne qui est muté dans le corps d'emplois de conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale est réputé répondre aux qualifications et exigences de ce corps d'emplois.

**V- Activités de perfectionnement**

La commission scolaire informe le comité de relations de travail ou, le cas échéant, le comité paritaire du perfectionnement, des demandes acheminées par elle au Ministère et des sommes reçues pour le financement des activités de perfectionnement.

L'article 7-10.00 s'applique dans la mesure où il est conciliable avec cet article V.

**VI- Amendements à l'entente 2000-2002 signée le 9 mai 2000**

Le paragraphe b) de la clause 5-5.07 est abrogé et le paragraphe c) devient le paragraphe b).

La clause 5-5.09 est abrogée et la clause 5-5.10 devient la clause 5-5.09.

La clause 6-1.01 de l'Entente 2000-2002 est modifiée en ajoutant :

- Le titre d'emploi « **2141 Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire** » à la liste des corps d'emplois de l'échelle salariale dont le taux maximal de traitement est établi à 59 756 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2001.
- Le titre d'emploi « **2142 Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale** » à la liste des corps d'emplois de l'échelle salariale dont le taux maximal de traitement est établi à 62 578 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

La « LETTRE D'ENTENTE NO 6 » est abrogée.

La présente entente devient la « LETTRE D'ENTENTE NO 9 ».