

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE,

D'UNE PART,

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

ET,

D'AUTRE PART,

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN)**

**ET CE, SUIVANT LES DISPOSITIONS PRÉVUES À LA CLAUSE 9-4.03 DES
DISPOSITIONS LIANT D'UNE PART, LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR
LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF) ET D'AUTRE PART,
LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN)
EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA
LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC
(L.Q., 2005, CHAPITRE 43)
2005-2010**

OBJET : A1

- Remplacement de l'article 5-13.00
- Remplacement des articles 6-1.00 et 6-2.00, et de certaines clauses des articles 9-2.00 et 9-3.00
- Ajout de l'annexe « C » sur l'équité salariale
- Ajout de l'annexe « D » sur l'arbitrage
- Retrait de la lettre d'entente sur le Plan de classification

CONSIDÉRANT :

les Dispositions liant d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et d'autre part, le Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN) en application des dispositions de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43) 2005-2010;

la conclusion des travaux menés en vertu de la lettre d'entente no 3 traitant du Comité pour la révision du Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones;

une volonté commune d'amender les Dispositions mentionnées plus haut pour notamment tenir compte des résultats de la révision du Plan de classification;

Les parties reconnaissent que :

toute consultation nécessaire, le cas échéant, à la modification du Plan de classification ou à l'ajout de nouveaux corps d'emplois a été complétée;

les échelles de traitement déterminées pour les nouveaux corps d'emplois et incluses dans l'amendement qui suit sont acceptées; par ailleurs,

CONSIDÉRANT LE PARAGRAPHE 10 DE LA SECTION III DE :

l'« Entente visant la mise en œuvre du Programme d'équité salariale pour les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale

Intervenue entre

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la Santé et des Services sociaux (APTS),
La Centrale des syndicats démocratiques (CSD),
La Centrale des syndicats du Québec (CSQ),
La Confédération des syndicats nationaux (CSN),
La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ),
La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ),
La Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA),

Représentant les salariées et salariés visés par une convention collective négociée avec
Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux,
Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones,
Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones,
Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie,
Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik et
Le Comité patronal de négociation des collèges

et le Conseil du trésor », le 21 décembre 2006,

les Dispositions liant d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et d'autre part, le Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN) en application des dispositions de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre 43) 2005-2010 sont modifiées suivant les dispositions prévues à la clause 9-4.03, et ce, comme suit.

I- L'article 5-13.00 est remplacé par le suivant :**5-13.01**

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

Les indemnités pour le congé de maternité et celles pour le congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle ou le professionnel :

- reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou
- reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

5-13.02

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

5-13.03

A) La commission ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.R.C. 1996, c. 23), lorsque le revenu de la professionnelle ou du professionnel excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

B) De plus, le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

D) La professionnelle a également droit à un congé de maternité, tel que défini au paragraphe A), dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

¹ 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.

5-13.06 Répartition du congé

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

5-13.07 Préavis

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 ou d'un rapport écrit, signé par une sage-femme, attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la 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.

5-13.08 Prolongation du congé

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

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-13.32 par la suite.

5-13.09 Suspension et fractionnement du congé

A) Suspension du congé

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. Le congé est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

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

B) Fractionnement du congé

Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la professionnelle doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;

- c) si la professionnelle doit s'absenter parce que sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.32.

C) Reprise du congé suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B), 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 ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

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

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

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

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi, sans toutefois être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 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 %)⁴ de son traitement hebdomadaire de base;

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

² 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 au régime de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

³ La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ 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.

- b) par la suite, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité 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 est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire 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 de son taux de prestations que lui verse RHDS.

De plus, si RHDS 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 RHDS, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

5-13.12

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du Régime 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 habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

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

5-13.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La professionnelle non admissible au RQAP, au Régime d'assurance-emploi et à tout autre régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.10 et 5-13.11.

Toutefois, la professionnelle dont la semaine de travail comporte :

- a) le nombre d'heures 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-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines;
- b) 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 cette professionnelle est exonérée des cotisations au régime de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

5-13.14 Dans les cas prévus aux clauses 5-13.10, 5-13.11 et 5-13.13

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) Pour la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines) à moins que le régime de versement du traitement applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel;

Pour la professionnelle admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le 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 1^{er} versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel;

- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires 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, 5-13.11 ou 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Agence des partenariats public-privé du Québec
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Le Centre local d'aide juridique de la Clinique juridique populaire de Hull Inc.
Centres régionaux d'aide juridique
Commission de la construction du Québec
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut national de santé publique du Québec
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec

Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société des traversiers 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 québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage
Sûreté du Québec

- 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 hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on se 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 5-13.20 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.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-13.04.

- E) Dans le cas où la professionnelle régulière non permanente 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 la commission prend fin à compter de la date du non-renouvellement.

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 renouvellement.

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-renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

5-13.15

Durant le congé de maternité et les six (6) premières semaines de prolongation prévue à 5-13.08, 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.

5-13.16

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.

5-13.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. 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.

5-13.18

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

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 5-13.31.

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.

5-13.19

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

5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial

- A) 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.
- B) 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.
- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la 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. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

- E) 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* (L.R.Q., S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la 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.

- F) 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

5-13.21

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 quatrième (4^e) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit, signé par une sage-femme. Dans ce cas, la 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.

5-13.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.19. La professionnelle concernée par la clause 5-13.21 peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.21, elle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.23

A) Congé de paternité avec traitement

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 en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

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

Durant ce congé, le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

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

B) Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

La professionnelle dont la conjointe accouche ou le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé de paternité.

C) Prolongation du congé de paternité

Le professionnel qui fait parvenir à sa commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.32 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

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

E) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande du professionnel, le congé de paternité peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si le professionnel doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;

- c) si la professionnelle doit s'absenter parce que sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.32.

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

Congé pour adoption

5-13.24

- A) La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes C) et D) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Pour la professionnelle ou le professionnel admissible au RQAP, le congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la professionnelle ou le professionnel non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

- B) Prolongation du congé pour adoption

La professionnelle ou le professionnel qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.32 durant cette période.

- C) Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- D) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la professionnelle ou du professionnel, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la professionnelle ou le professionnel doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;

- c) si la professionnelle doit s'absenter parce que sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.32.

- E) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes C) et D), la commission verse à la professionnelle ou au professionnel l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A).
- F) Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.
- G) La commission doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel, au cours de la quatrième (4^e) 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 5-13.31.

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.

5-13.25 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- A) Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il :
- reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP;
 - reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.
- B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi qu'une professionnelle ou un professionnel a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la professionnelle ou le professionnel travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle ou le professionnel produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

- C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle ou au professionnel en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du Régime 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 ou le professionnel 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 ou le professionnel démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la professionnelle ou du professionnel, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle ou le professionnel durant son congé pour adoption, en prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-13.26 Dans les cas prévus aux paragraphes A) des clauses 5-13.24 et 5-13.25

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel est rémunéré.
- B) Pour la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines) à moins que le régime de versement du traitement applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel;

Pour la professionnelle admissible au Régime d'assurance-emploi, 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 1^{er} versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel;

- C) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle ou du professionnel 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 pour adoption.

Si, pendant cette période, la professionnelle ou le professionnel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que, pour les fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé pour adoption, on réfère au traitement hebdomadaire de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la professionnelle ou du professionnel 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 pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-13.04.

5-13.27 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La professionnelle ou le professionnel, non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte une enfant ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-13.28 Congé pour adoption d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Durant ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

Congé sans traitement en vue d'une adoption**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. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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 sa conjointe ou de son 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.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations qu'elle ou qu'il :

- reçoit ou recevrait du RQAP, si elle ou il en faisait la demande;
- reçoit du Régime d'assurance-emploi.

Les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.24 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.32.

5-13.30

Si, à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la professionnelle ou le professionnel a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 5-13.25 ou 5-13.27 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**

- A) La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement l'un ou l'autre des congés suivants :
- a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;
 - b) le congé de paternité prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.23;
 - c) le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

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.

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, cette demande doit être présentée au moins trente (30) jours à l'avance. Toute demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.

Durant 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.

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.

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 publics 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 un congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue par l'article 5-10.00.

- B) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 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.

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 sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. 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 à 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

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.

5-13.35

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.

5-13.36 Congés pour responsabilités parentales

- A) 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 problèmes 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.
- B) 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

5-13.37 Régime de prestations d'assurance-emploi

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

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

5-13.38

Advenant des modifications au RQAP, à la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.R.C. 1996, c. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-13.39

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la professionnelle ou au professionnel qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

II- Les articles 6-1.00 et 6-2.00 sont remplacés par les suivants :**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) du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

2102	Bibliothécaire
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
2107	Animatrice ou animateur de vie étudiante
2114	Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
2115	Diététiste/nutritionniste
2118	Agente ou agent de la gestion financière
2119	Conseillère ou conseiller en communication
2121	Attachée ou attaché d'administration
2141	Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire
2155	Conseillère ou conseiller en alimentation

Échelon	Taux du 2003-04-01 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	33 931	34 610	35 302	36 008	36 728
2	35 063	35 764	36 479	37 209	37 953
3	36 279	37 005	37 745	38 500	39 270
4	37 538	38 289	39 055	39 836	40 633
5	38 845	39 622	40 414	41 222	42 046
6	40 193	40 997	41 817	42 653	43 506
7	41 583	42 415	43 263	44 128	45 011
8	43 793	44 669	45 562	46 473	47 402
9	45 357	46 264	47 189	48 133	49 096
10	47 001	47 941	48 900	49 878	50 876
11	48 684	49 658	50 651	51 664	52 697
12	50 465	51 474	52 503	53 553	54 624
13	52 321	53 367	54 434	55 523	56 633
14	54 242	55 327	56 434	57 563	58 714
15	56 237	57 362	58 509	59 679	60 873
16	57 621	58 773	59 948	61 147	62 370
17	59 037	60 218	61 422	62 650	63 903
18	62 475	63 725	65 000	66 300	67 626

2106	Agente ou agent de réadaptation¹
2111	Travailleuse ou travailleur social¹
2116	Ergothérapeute¹
2123	Orthopédagogue¹
2149	Agente ou agent de service social¹
2150	Psychoéducatrice ou psychoéducateur¹
2151	Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle¹

Échelon	Taux du 2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	Taux du 2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	Taux du 2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	34 902	35 600	35 801	36 517	36 725	37 460	38 209
2	36 067	36 788	36 996	37 736	37 950	38 709	39 483
3	37 316	38 062	38 277	39 043	39 265	40 050	40 851
4	38 611	39 383	39 606	40 398	40 629	41 442	42 271
5	39 956	40 755	40 986	41 806	42 041	42 882	43 740
6	41 344	42 171	42 410	43 258	43 502	44 372	45 259
7	42 774	43 629	43 876	44 754	45 006	45 906	46 824
8	45 046	45 947	46 207	47 131	47 397	48 345	49 312
9	46 656	47 589	47 858	48 815	49 091	50 073	51 074
10	48 345	49 312	49 591	50 583	50 870	51 887	52 925
11	50 078	51 080	51 369	52 396	52 692	53 746	54 821
12	51 910	52 948	53 248	54 313	54 618	55 710	56 824
13	53 818	54 894	55 205	56 309	56 629	57 762	58 917
14	55 794	56 910	57 232	58 377	58 707	59 881	61 079
15	57 846	59 003	59 337	60 524	60 866	62 083	63 325
16	59 272	60 457	60 799	62 015	62 364	63 611	64 883
17	60 727	61 942	62 293	63 539	63 897	65 175	66 479
18	64 264	65 549	65 920	67 238	67 621	68 973	70 352

2103 **Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation²**

Échelon	Taux du 2001-11-21 au 2001-12-31 (\$)	Taux du 2002-01-01 au 2002-11-20 (\$)	Taux du 2002-11-21 au 2003-03-31 (\$)	Taux du 2003-04-01 au 2003-11-20 (\$)	Taux du 2003-11-21 au 2004-11-20 (\$)	Taux du 2004-11-21 au 2005-11-19 (\$)
1	32 561	33 375	33 484	34 154	34 266	34 378
2	33 647	34 488	34 601	35 293	35 409	35 525
3	34 814	35 684	35 801	36 517	36 637	36 757
4	36 022	36 923	37 044	37 785	37 909	38 033
5	37 276	38 208	38 333	39 100	39 228	39 357
6	38 570	39 534	39 664	40 457	40 590	40 723
7	39 904	40 902	41 036	41 857	41 994	42 132
8	42 024	43 075	43 216	44 080	44 224	44 369
9	43 525	44 613	44 759	45 654	45 804	45 954
10	45 102	46 230	46 382	47 310	47 465	47 621
11	46 718	47 886	48 043	49 004	49 165	49 326
12	48 426	49 637	49 800	50 796	50 963	51 130
13	50 208	51 463	51 632	52 665	52 838	53 011
14	52 051	53 352	53 527	54 598	54 777	54 957
15	53 965	55 314	55 495	56 605	56 791	56 977
16	55 294	56 676	56 862	57 999	58 189	58 380
17	56 652	58 068	58 258	59 423	59 618	59 813
18	59 952	61 451	61 652	62 885	63 091	63 298

¹ Pour les périodes antérieures s'étendant du 21 novembre 2001 au 19 novembre 2005, voir les colonnes de taux des échelles correspondantes présentées à l'annexe « C ».

² Les colonnes de taux des périodes du 21 novembre 2001 au 31 mars 2006 présentent les ajustements d'équité salariale pour ce corps d'emplois survenus au printemps 2003.

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation (suite)

Échelon	Taux du 2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	34 492	35 182	35 886	36 604	37 336
2	35 641	36 354	37 081	37 823	38 579
3	36 878	37 616	38 368	39 135	39 918
4	38 156	38 919	39 697	40 491	41 301
5	39 485	40 275	41 081	41 903	42 741
6	40 856	41 673	42 506	43 356	44 223
7	42 270	43 115	43 977	44 857	45 754
8	44 515	45 405	46 313	47 239	48 184
9	46 105	47 027	47 968	48 927	49 906
10	47 776	48 732	49 707	50 701	51 715
11	49 486	50 476	51 486	52 516	53 566
12	51 297	52 323	53 369	54 436	55 525
13	53 185	54 249	55 334	56 441	57 570
14	55 136	56 239	57 364	58 511	59 681
15	57 165	58 308	59 474	60 663	61 876
16	58 571	59 742	60 937	62 156	63 399
17	60 011	61 211	62 435	63 684	64 958
18	63 506	64 776	66 072	67 393	68 741

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire

A1	Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
	1	34 489	35 179	35 883	36 601	37 333
	2	35 635	36 348	37 075	37 817	38 573
	3	36 878	37 616	38 368	39 135	39 918
	4	38 157	38 920	39 698	40 492	41 302
	5	39 478	40 268	41 073	41 894	42 732
	6	40 856	41 673	42 506	43 356	44 223
	7	42 273	43 118	43 980	44 860	45 757
	8	44 524	45 414	46 322	47 248	48 193
	9	46 097	47 019	47 959	48 918	49 896
	10	47 786	48 742	49 717	50 711	51 725
	11	49 492	50 482	51 492	52 522	53 572
	12	51 298	52 324	53 370	54 437	55 526
	13	53 182	54 246	55 331	56 438	57 567
	14	55 141	56 244	57 369	58 516	59 686
	15	57 160	58 303	59 469	60 658	61 871
	16	58 577	59 749	60 944	62 163	63 406
	17	60 013	61 213	62 437	63 686	64 960
	18	63 507	64 777	66 073	67 394	68 742

2120 Analyste

Échelon	Taux du 2003-04-01 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	35 126	35 829	36 546	37 277	38 023
2	36 417	37 145	37 888	38 646	39 419
3	37 768	38 523	39 293	40 079	40 881
4	39 201	39 985	40 785	41 601	42 433
5	40 661	41 474	42 303	43 149	44 012
6	42 168	43 011	43 871	44 748	45 643
7	43 789	44 665	45 558	46 469	47 398
8	46 241	47 166	48 109	49 071	50 052
9	48 004	48 964	49 943	50 942	51 961
10	49 845	50 842	51 859	52 896	53 954
11	51 762	52 797	53 853	54 930	56 029
12	53 747	54 822	55 918	57 036	58 177
13	55 825	56 942	58 081	59 243	60 428
14	57 995	59 155	60 338	61 545	62 776
15	60 285	61 491	62 721	63 975	65 255
16	61 769	63 004	64 264	65 549	66 860
17	63 286	64 552	65 843	67 160	68 503
18	64 870	66 167	67 490	68 840	70 217

2112 Orthophoniste ou audiologiste¹
2152 Agente ou agent de correction du langage et de l'audition¹

Échelon	Taux du 2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	Taux du 2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	Taux du 2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	35 179	35 883	35 894	36 612	36 622	37 354	38 101
2	36 471	37 200	37 211	37 955	37 968	38 727	39 502
3	37 823	38 579	38 591	39 363	39 376	40 164	40 967
4	39 261	40 046	40 058	40 859	40 870	41 687	42 521
5	40 723	41 537	41 549	42 380	42 393	43 241	44 106
6	42 232	43 077	43 090	43 952	43 964	44 843	45 740
7	43 854	44 731	44 744	45 639	45 653	46 566	47 497
8	46 310	47 236	47 250	48 195	48 210	49 174	50 157
9	48 075	49 037	49 052	50 033	50 047	51 048	52 069
10	49 920	50 918	50 933	51 952	51 967	53 006	54 066
11	51 841	52 878	52 894	53 952	53 965	55 044	56 145
12	53 828	54 905	54 921	56 019	56 036	57 157	58 300
13	55 908	57 026	57 043	58 184	58 202	59 366	60 553
14	58 081	59 243	59 261	60 446	60 465	61 674	62 907
15	60 375	61 583	61 601	62 833	62 852	64 109	65 391
16	61 863	63 100	63 119	64 381	64 400	65 688	67 002
17	63 382	64 650	64 669	65 962	65 981	67 301	68 647
18	64 967	66 266	66 286	67 612	67 621	68 973	70 352

¹ Pour les périodes antérieures s'étendant du 21 novembre 2001 au 19 novembre 2005, voir les colonnes de taux des échelles correspondantes présentées à l'annexe « C ».

2104	Conseillère ou conseiller pédagogique
2109	Conseillère ou conseiller d'orientation
2113	Psychologue
2122	Ingénieure ou ingénieur
2142	Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale
2143	Agente ou agent de développement
2148	Architecte
2153	Conseillère ou conseiller en formation scolaire
2154	Conseillère ou conseiller en rééducation

Échelon	Taux du 2003-04-01 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	34 510	35 200	35 904	36 622	37 354
2	35 823	36 539	37 270	38 015	38 775
3	37 187	37 931	38 690	39 464	40 253
4	38 605	39 377	40 165	40 968	41 787
5	40 075	40 877	41 695	42 529	43 380
6	41 617	42 449	43 298	44 164	45 047
7	43 250	44 115	44 997	45 897	46 815
8	46 157	47 080	48 022	48 982	49 962
9	47 981	48 941	49 920	50 918	51 936
10	49 878	50 876	51 894	52 932	53 991
11	51 869	52 906	53 964	55 043	56 144
12	53 944	55 023	56 123	57 245	58 390
13	56 145	57 268	58 413	59 581	60 773
14	58 405	59 573	60 764	61 979	63 219
15	60 801	62 017	63 257	64 522	65 812
16	62 297	63 543	64 814	66 110	67 432
17	63 830	65 107	66 409	67 737	69 092
18	65 425	66 734	68 069	69 430	70 819

2144	Avocate ou avocat
2145	Notaire

Échelon	Taux du 2003-04-01 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
1	36 124	36 846	37 583	38 335	39 102
2	37 551	38 302	39 068	39 849	40 646
3	39 053	39 834	40 631	41 444	42 273
4	40 648	41 461	42 290	43 136	43 999
5	42 278	43 124	43 986	44 866	45 763
6	44 009	44 889	45 787	46 703	47 637
7	45 812	46 728	47 663	48 616	49 588
8	48 578	49 550	50 541	51 552	52 583
9	50 404	51 412	52 440	53 489	54 559
10	52 303	53 349	54 416	55 504	56 614
11	54 276	55 362	56 469	57 598	58 750
12	56 342	57 469	58 618	59 790	60 986
13	58 492	59 662	60 855	62 072	63 313
14	60 756	61 971	63 210	64 474	65 763
15	62 138	63 381	64 649	65 942	67 261
16	63 664	64 937	66 236	67 561	68 912
17	65 232	66 537	67 868	69 225	70 610
18	68 999	70 379	71 787	73 223	74 687

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement**

Les taux et échelles de traitement applicables aux professionnelles et professionnels sont majorés de 2 % le 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, c. 43), ces taux et échelles étant indiqués à l'article 6-1.00. De plus, les taux et échelles de l'annexe « C » incluent les changements apportés par l'entente sur l'équité salariale.

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^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1^{er} avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la 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 mars.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- E) Pour la professionnelle ou le professionnel hors échelle appartenant à l'un des corps d'emplois visés par l'annexe « C » sur l'équité salariale, les paragraphes 6 et 7 de la section I de cette annexe s'appliquent.

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.

III- Les clauses correspondantes des articles 9-2.00 sur l'arbitrage et 9-3.00 sur la médiation préarbitrale sont remplacées par celles-ci :

9-2.21

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis à la commission avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales. Toutefois, à cet égard, les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief soumis avant cette date.

9-3.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

IV- L'annexe « C » qui suit est ajoutée.**ANNEXE « C » ÉQUITÉ SALARIALE**

Extraits pertinents à cette convention collective de

l'« Entente visant la mise en œuvre du Programme d'équité salariale pour les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale

Intervenue entre

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la Santé et des Services sociaux (APTS)
La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
La Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
La Confédération des syndicats nationaux (CSN)
La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
La Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA)

Représentant les salariées et salariés visés par une convention collective négociée avec
Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones
Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones
Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie
Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik et
Le Comité patronal de négociation des collèges

et le Conseil du trésor. Le 21 décembre 2006.

Entente visant la mise en œuvre du Programme d'équité salariale pour les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale

Attendu que des correctifs salariaux sont applicables en vertu du Programme d'équité salariale pour des catégories d'emplois dans les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation;

Attendu les articles 71 et 74 de la Loi sur l'équité salariale;

Les parties à la présente entente conviennent que :

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

- 1- Le taux et les échelles de traitement issus de la présente entente ont été établis conformément au Programme d'équité salariale ayant fait l'objet d'un avis suite au deuxième affichage signé par les membres du Comité le 14 décembre 2006.
2. Pour le secteur de la Santé et des Services sociaux, du 21 novembre 2001 au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas et pour le secteur de l'Éducation, les taux et échelles de traitement apparaissant aux annexes 1, 2 et 4 remplacent les taux et échelles de traitement des conventions collectives ou de ce qui en tient lieu, pour les titres ou corps d'emplois concernés et s'appliquent à compter des dates indiquées.
(La suite du paragraphe 2 de l'entente est omise car non applicable¹).
3. *(Ce paragraphe est omis car non applicable.)*
4. Dans les 60 jours² suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de traitement en vigueur pour les titres ou corps d'emplois visés par un correctif d'équité salariale sont modifiés conformément à la présente entente.
5. La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :
 - le traitement qu'elle a reçu pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et la date d'entrée en vigueur des taux et échelles qui ont fait l'objet d'un correctif et apparaissant aux annexes 1, 2 et 4;

¹ La note 1 référant à cette partie du paragraphe 2 est non applicable.

² Cette note est omise car elle ne concerne que le secteur de la Santé et des Services sociaux.

et

- le traitement qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Sauf pour les personnes salariées visées au paragraphe 5 de la section III, les sommes dues seront versées au plus tard le 30 avril 2007³.

6. La personne salariée, dont le taux de traitement est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de traitement, supérieur aux taux unique ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps ou titre d'emplois et égal ou supérieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement, ne reçoit aucun correctif.
7. La personne salariée, dont le taux de traitement est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de traitement, égal ou supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps ou titre d'emplois et inférieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement, voit son taux de traitement porté au nouveau taux unique ou à l'échelon maximum de l'échelle de traitement.

Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de personne salariée hors taux ou hors échelle.

SECTION II

(Toute cette section est omise car non applicable⁴.)

SECTION III – AUTRES DISPOSITIONS

1. Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont de la responsabilité financière de l'employeur sont ajustés rétroactivement à compter du 21 novembre 2001, comme si les taux et échelles de traitement s'étaient appliqués aux dates où ils auraient dû l'être.
2. Dans les 60 jours⁵ à compter du 21 décembre 2006, les organisations syndicales, par l'entremise de l'assureur, fournissent à l'employeur le ou les taux prévus en vertu des régimes d'assurance vie et d'assurance salaire longue durée devant être appliqués, le cas échéant, aux sommes dues en vertu du paragraphe 5 de la section I et pour lesquelles les organisations syndicales sont responsables financièrement.
3. Des mesures sont mises en place pour permettre qu'une personne salariée puisse recevoir les montants auxquels elle a droit.
4. Dans les 90 jours suivant les modifications prévues au paragraphe 10 de la présente section, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.
5. La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

À la suite de la demande écrite de la personne salariée conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur verse les sommes dues d'ici le 30 avril 2007⁶ ou dans les 30 jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1^{er} avril 2007⁷.

Dans le cas où un employeur a cessé d'exister, la demande peut être faite à l'employeur qui lui succède si celui-ci est visé par les présentes dispositions ou à défaut au ministère concerné.

³ Cette note est omise car elle ne concerne que le secteur de la Santé et des Services sociaux.

⁴ La note 4 référant à cette section II est non applicable.

⁵ Cette note est omise car elle ne concerne que le secteur de la Santé et des Services sociaux.

⁶ Cette note est omise car elle ne concerne que le secteur de la Santé et des Services sociaux.

⁷ Cette note est omise car elle ne concerne que le secteur de la Santé et des Services sociaux.

6. Les sommes dues à une personne salariée en vertu de la présente entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.
7. Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.
8. Sous réserve du contenu de la présente entente, toutes les autres dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer.
9. Il est convenu que les fusions ou les modifications à des titres ou corps d'emplois générées par de nouvelles classifications ou par la mise en place de la Nomenclature ne peuvent avoir pour effet, de par ces seules fusions ou modifications, de changer la valeur des emplois, à moins que les tâches ou fonctions ne le justifient.
10. Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour que les conventions collectives ou ce qui en tient lieu soient modifiées, avec les adaptations nécessaires, conformément à la présente entente le plus rapidement possible, au plus tard le 31 mars 2007.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT COMMISSIONS SCOLAIRES

2111 Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social¹ (35 H)

Classe	Échelon	Taux du					
		2001-11-21 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2002-11-20 (\$)	2002-11-21 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 au 2003-11-20 (\$)	2003-11-21 au 2004-11-20 (\$)	2004-11-21 au 2005-11-19 (\$)
0	1	32 639	33 455	33 644	34 317	34 511	34 706
0	2	33 727	34 570	34 766	35 461	35 662	35 864
0	3	34 896	35 768	35 970	36 689	36 897	37 106
0	4	36 107	37 010	37 219	37 963	38 178	38 394
0	5	37 364	38 298	38 515	39 285	39 507	39 731
0	6	38 662	39 629	39 853	40 650	40 880	41 111
0	7	39 999	40 999	41 231	42 056	42 294	42 533
0	8	42 124	43 177	43 421	44 289	44 540	44 792
0	9	43 629	44 720	44 973	45 872	46 132	46 393
0	10	45 209	46 339	46 601	47 533	47 802	48 073
0	11	46 829	48 000	48 272	49 237	49 516	49 796
0	12	48 541	49 755	50 037	51 038	51 327	51 618
0	13	50 327	51 585	51 877	52 915	53 214	53 515
0	14	52 175	53 479	53 782	54 858	55 168	55 480
0	15	54 093	55 445	55 759	56 874	57 196	57 520
0	16	55 425	56 811	57 133	58 276	58 606	58 938
0	17	56 787	58 207	58 536	59 707	60 045	60 385
0	18	60 094	61 596	61 945	63 184	63 542	63 902

Classe	Échelon	Taux du	Taux					
		2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	à compter du 2009-04-01 (\$)
0	1	34 902	35 600	35 801	36 517	36 725	37 460	38 209
0	2	36 067	36 788	36 996	37 736	37 950	38 709	39 483
0	3	37 316	38 062	38 277	39 043	39 265	40 050	40 851
0	4	38 611	39 383	39 606	40 398	40 629	41 442	42 271
0	5	39 956	40 755	40 986	41 806	42 041	42 882	43 740
0	6	41 344	42 171	42 410	43 258	43 502	44 372	45 259
0	7	42 774	43 629	43 876	44 754	45 006	45 906	46 824
0	8	45 046	45 947	46 207	47 131	47 397	48 345	49 312
0	9	46 656	47 589	47 858	48 815	49 091	50 073	51 074
0	10	48 345	49 312	49 591	50 583	50 870	51 887	52 925
0	11	50 078	51 080	51 369	52 396	52 692	53 746	54 821
0	12	51 910	52 948	53 248	54 313	54 618	55 710	56 824
0	13	53 818	54 894	55 205	56 309	56 629	57 762	58 917
0	14	55 794	56 910	57 232	58 377	58 707	59 881	61 079
0	15	57 846	59 003	59 337	60 524	60 866	62 083	63 325
0	16	59 272	60 457	60 799	62 015	62 364	63 611	64 883
0	17	60 727	61 942	62 293	63 539	63 897	65 175	66 479
0	18	64 264	65 549	65 920	67 238	67 621	68 973	70 352

¹ Le code de fonction du corps d'emplois d'agente ou d'agent de service social est le 2149.

2106 Agente ou agent de réadaptation (psycho-éducatrice ou psycho-éducateur¹ ou orthopédagogue)² (35 H)

Classe	Échelon	Taux du					
		2001-11-21 au 2001-12-31 (\$)	2002-01-01 au 2002-11-20 (\$)	2002-11-21 au 2003-03-31 (\$)	2003-04-01 au 2003-11-20 (\$)	2003-11-21 au 2004-11-20 (\$)	2004-11-21 au 2005-11-19 (\$)
0	1	32 639	33 455	33 644	34 317	34 511	34 706
0	2	33 727	34 570	34 766	35 461	35 662	35 864
0	3	34 896	35 768	35 970	36 689	36 897	37 106
0	4	36 107	37 010	37 219	37 963	38 178	38 394
0	5	37 364	38 298	38 515	39 285	39 507	39 731
0	6	38 662	39 629	39 853	40 650	40 880	41 111
0	7	39 999	40 999	41 231	42 056	42 294	42 533
0	8	42 124	43 177	43 421	44 289	44 540	44 792
0	9	43 629	44 720	44 973	45 872	46 132	46 393
0	10	45 209	46 339	46 601	47 533	47 802	48 073
0	11	46 829	48 000	48 272	49 237	49 516	49 796
0	12	48 541	49 755	50 037	51 038	51 327	51 618
0	13	50 327	51 585	51 877	52 915	53 214	53 515
0	14	52 175	53 479	53 782	54 858	55 168	55 480
0	15	54 093	55 445	55 759	56 874	57 196	57 520
0	16	55 425	56 811	57 133	58 276	58 606	58 938
0	17	56 787	58 207	58 536	59 707	60 045	60 385
0	18	60 094	61 596	61 945	63 184	63 542	63 902

Classe	Échelon	Taux du	Taux					
		2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	2009-04-01 à compter du 2009-04-01 (\$)
0	1	34 902	35 600	35 801	36 517	36 725	37 460	38 209
0	2	36 067	36 788	36 996	37 736	37 950	38 709	39 483
0	3	37 316	38 062	38 277	39 043	39 265	40 050	40 851
0	4	38 611	39 383	39 606	40 398	40 629	41 442	42 271
0	5	39 956	40 755	40 986	41 806	42 041	42 882	43 740
0	6	41 344	42 171	42 410	43 258	43 502	44 372	45 259
0	7	42 774	43 629	43 876	44 754	45 006	45 906	46 824
0	8	45 046	45 947	46 207	47 131	47 397	48 345	49 312
0	9	46 656	47 589	47 858	48 815	49 091	50 073	51 074
0	10	48 345	49 312	49 591	50 583	50 870	51 887	52 925
0	11	50 078	51 080	51 369	52 396	52 692	53 746	54 821
0	12	51 910	52 948	53 248	54 313	54 618	55 710	56 824
0	13	53 818	54 894	55 205	56 309	56 629	57 762	58 917
0	14	55 794	56 910	57 232	58 377	58 707	59 881	61 079
0	15	57 846	59 003	59 337	60 524	60 866	62 083	63 325
0	16	59 272	60 457	60 799	62 015	62 364	63 611	64 883
0	17	60 727	61 942	62 293	63 539	63 897	65 175	66 479
0	18	64 264	65 549	65 920	67 238	67 621	68 973	70 352

¹ Le code de fonction du corps d'emplois de psycho-éducatrice ou psycho-éducateur est le 2150.

² Le code de fonction du corps d'emplois d'orthopédagogue est le 2123.

2116 Ergothérapeute ou agente ou agent de réhabilitation¹ (35 H)

Classe	Échelon	Taux du 2001-11-21 au 2001-12-31 (\$)	Taux du 2002-01-01 au 2002-11-20 (\$)	Taux du 2002-11-21 au 2003-03-31 (\$)	Taux du 2003-04-01 au 2003-11-20 (\$)	Taux du 2003-11-21 au 2004-11-20 (\$)	Taux du 2004-11-21 au 2005-11-19 (\$)
0	1	32 639	33 455	33 644	34 317	34 511	34 706
0	2	33 727	34 570	34 766	35 461	35 662	35 864
0	3	34 896	35 768	35 970	36 689	36 897	37 106
0	4	36 107	37 010	37 219	37 963	38 178	38 394
0	5	37 364	38 298	38 515	39 285	39 507	39 731
0	6	38 662	39 629	39 853	40 650	40 880	41 111
0	7	39 999	40 999	41 231	42 056	42 294	42 533
0	8	42 124	43 177	43 421	44 289	44 540	44 792
0	9	43 629	44 720	44 973	45 872	46 132	46 393
0	10	45 209	46 339	46 601	47 533	47 802	48 073
0	11	46 829	48 000	48 272	49 237	49 516	49 796
0	12	48 541	49 755	50 037	51 038	51 327	51 618
0	13	50 327	51 585	51 877	52 915	53 214	53 515
0	14	52 175	53 479	53 782	54 858	55 168	55 480
0	15	54 093	55 445	55 759	56 874	57 196	57 520
0	16	55 425	56 811	57 133	58 276	58 606	58 938
0	17	56 787	58 207	58 536	59 707	60 045	60 385
0	18	60 094	61 596	61 945	63 184	63 542	63 902

Classe	Échelon	Taux du 2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	Taux du 2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	Taux du 2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
0	1	34 902	35 600	35 801	36 517	36 725	37 460	38 209
0	2	36 067	36 788	36 996	37 736	37 950	38 709	39 483
0	3	37 316	38 062	38 277	39 043	39 265	40 050	40 851
0	4	38 611	39 383	39 606	40 398	40 629	41 442	42 271
0	5	39 956	40 755	40 986	41 806	42 041	42 882	43 740
0	6	41 344	42 171	42 410	43 258	43 502	44 372	45 259
0	7	42 774	43 629	43 876	44 754	45 006	45 906	46 824
0	8	45 046	45 947	46 207	47 131	47 397	48 345	49 312
0	9	46 656	47 589	47 858	48 815	49 091	50 073	51 074
0	10	48 345	49 312	49 591	50 583	50 870	51 887	52 925
0	11	50 078	51 080	51 369	52 396	52 692	53 746	54 821
0	12	51 910	52 948	53 248	54 313	54 618	55 710	56 824
0	13	53 818	54 894	55 205	56 309	56 629	57 762	58 917
0	14	55 794	56 910	57 232	58 377	58 707	59 881	61 079
0	15	57 846	59 003	59 337	60 524	60 866	62 083	63 325
0	16	59 272	60 457	60 799	62 015	62 364	63 611	64 883
0	17	60 727	61 942	62 293	63 539	63 897	65 175	66 479
0	18	64 264	65 549	65 920	67 238	67 621	68 973	70 352

¹ Le titre du corps d'emplois « agente ou agent de réhabilitation » est modifié pour celui d' « agente ou agent de réadaptation fonctionnelle » et son code de fonction est le 2151.

2112 Orthophoniste, audiologiste ou agente ou agent de correction du langage et de l'audition¹ (35 H)

Classe	Échelon	Taux du 2001-11-21 au 2001-12-31 (\$)	Taux du 2002-01-01 au 2002-11-20 (\$)	Taux du 2002-11-21 au 2003-03-31 (\$)	Taux du 2003-04-01 au 2003-11-20 (\$)	Taux du 2003-11-21 au 2004-11-20 (\$)	Taux du 2004-11-21 au 2005-11-19 (\$)
0	1	33 607	34 447	34 457	35 146	35 157	35 168
0	2	34 842	35 713	35 724	36 438	36 449	36 460
0	3	36 135	37 038	37 049	37 790	37 801	37 812
0	4	37 506	38 444	38 456	39 225	39 237	39 249
0	5	38 904	39 877	39 889	40 687	40 699	40 711
0	6	40 345	41 354	41 366	42 193	42 206	42 219
0	7	41 896	42 943	42 956	43 815	43 828	43 841
0	8	44 241	45 347	45 361	46 268	46 282	46 296
0	9	45 929	47 077	47 091	48 033	48 047	48 061
0	10	47 690	48 882	48 897	49 875	49 890	49 905
0	11	49 524	50 762	50 777	51 793	51 809	51 825
0	12	51 423	52 709	52 725	53 780	53 796	53 812
0	13	53 411	54 746	54 762	55 857	55 874	55 891
0	14	55 488	56 875	56 892	58 030	58 047	58 064
0	15	57 678	59 120	59 138	60 321	60 339	60 357
0	16	59 099	60 576	60 594	61 806	61 825	61 844
0	17	60 550	62 064	62 083	63 325	63 344	63 363
0	18	62 066	63 618	63 637	64 910	64 929	64 948

Classe	Échelon	Taux du 2005-11-20 au 2006-03-31 (\$)	Taux du 2006-04-01 au 2006-11-20 (\$)	Taux du 2006-11-21 au 2007-03-31 (\$)	Taux du 2007-04-01 au 2007-11-20 (\$)	Taux du 2007-11-21 au 2008-03-31 (\$)	Taux du 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
0	1	35 179	35 883	35 894	36 612	36 622	37 354	38 101
0	2	36 471	37 200	37 211	37 955	37 968	38 727	39 502
0	3	37 823	38 579	38 591	39 363	39 376	40 164	40 967
0	4	39 261	40 046	40 058	40 859	40 870	41 687	42 521
0	5	40 723	41 537	41 549	42 380	42 393	43 241	44 106
0	6	42 232	43 077	43 090	43 952	43 964	44 843	45 740
0	7	43 854	44 731	44 744	45 639	45 653	46 566	47 497
0	8	46 310	47 236	47 250	48 195	48 210	49 174	50 157
0	9	48 075	49 037	49 052	50 033	50 047	51 048	52 069
0	10	49 920	50 918	50 933	51 952	51 967	53 006	54 066
0	11	51 841	52 878	52 894	53 952	53 965	55 044	56 145
0	12	53 828	54 905	54 921	56 019	56 036	57 157	58 300
0	13	55 908	57 026	57 043	58 184	58 202	59 366	60 553
0	14	58 081	59 243	59 261	60 446	60 465	61 674	62 907
0	15	60 375	61 583	61 601	62 833	62 852	64 109	65 391
0	16	61 863	63 100	63 119	64 381	64 400	65 688	67 002
0	17	63 382	64 650	64 669	65 962	65 981	67 301	68 647
0	18	64 967	66 266	66 286	67 612	67 621	68 973	70 352

¹ Le code de fonction du corps d'emplois d'agente ou d'agent de correction du langage est le 2152.

V L'annexe « D » qui suit est ajoutée :**ANNEXE « D » COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

Les parties conviennent de former, au plus tard le 30 septembre 2007, un comité de travail relatif à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser les problématiques identifiées par l'arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, relatives au système d'arbitrage des griefs;
- d'analyser toute proposition visant à améliorer l'efficacité de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage;
- de convenir, s'il y a lieu, des solutions appropriées;
- de réviser la liste des arbitres.

En support à ses travaux, le comité tient compte, le cas échéant, des analyses et des solutions qui auront pu être dégagées de travaux similaires entre le CPNCF et le SCFP pour d'autres groupes de salariés.

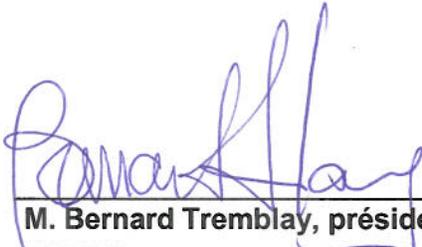
Le comité établit ses règles de fonctionnement et fait rapport aux parties au plus tard le 30 juin 2008.

- VI** La lettre d'entente numéro 3 concernant le *Comité pour la révision du Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones* est biffée.

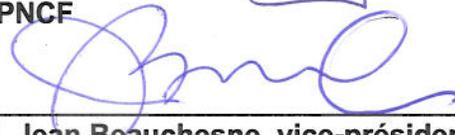
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec cette entente entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN), ce 31^e jour du mois de mars 2007.

**POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
FRANCOPHONES**

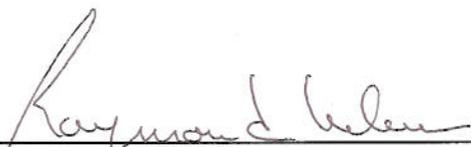
**POUR LE SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS LAVAL-RIVE-NORD**

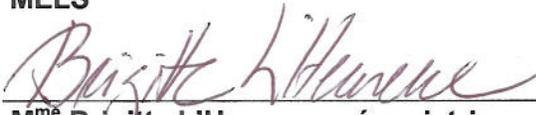

M. Bernard Tremblay, président
CPNCF


M. Roger Bazinet, président
SPPLRN


M. Jean Beauchesne, vice-président
CPNCF


M. Robert Hardy, porte-parole
MELS


M. Raymond Leclerc, porte-parole
SPPLRN


M^{me} Brigitte L'Heureux, négociatrice
FCSQ

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e
jour du mois de _____ 2007.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

