

Entente intervenue

entre

**le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires
anglophones (CPNCA)**

et

**la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de
professionnelles et professionnels, représentée par son agente
négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de
l'éducation du Québec (CSQ)**

2020-2023

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00 Généralités

Article 1-1.00	Définitions	1
Article 1-2.00	Nullité d'une clause, interprétation, transmission de l'information, règles d'écriture et « protocole »	4
Article 1-3.00	Mésententes.....	6
Article 1-4.00	Arrangements locaux	6
Article 1-5.00	Annexes	8
Article 1-6.00	Impression et traduction.....	8
Article 1-7.00	Règles budgétaires	8
Article 1-8.00	Durée de la présente convention	9

Chapitre 2-0.00 Juridiction

Article 2-1.00	Champ d'application.....	10
Article 2-2.00	Reconnaissance.....	12

Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales

Article 3-1.00	Régime syndical.....	13
Article 3-2.00	Déduction des cotisations syndicales	13
Article 3-3.00	Déléguée ou délégué syndical	15
Article 3-4.00	Congés pour activités syndicales.....	17
Article 3-5.00	Utilisation des locaux de la commission.....	20
Article 3-6.00	Communication et affichage.....	21
Article 3-7.00	Documentation	22

Chapitre 4-0.00 Consultation

Article 4-1.00	Comité des relations de travail.....	24
Article 4-2.00	Consultation professionnelle	25

Article 4-3.00	Représentation au comité paritaire au niveau de la commission et au comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)	26
----------------	--	----

Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi

Article 5-1.00	Statuts d'engagement	27
Article 5-2.00	Engagement.....	28
Article 5-3.00	Poste de professionnelle ou professionnel à pourvoir	33
Article 5-4.00	Affectation, réaffectation et mutation.....	36
Article 5-5.00	Changements technologiques.....	38
Article 5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	40
Article 5-7.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel.....	52
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires.....	53
Article 5-9.00	Non-renouvellement	54
Article 5-10.00	Démission, bris de contrat et maintien de l'adhésion à un ordre professionnel	55
Article 5-11.00	Affectation temporaire à un poste de cadre	57
Article 5-12.00	Ancienneté	58
Article 5-13.00	Mesure d'attraction et de rétention.....	60

Chapitre 6-0.00 Rémunération

Article 6-1.00	Reconnaissance de la scolarité	62
Article 6-2.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement	63
Article 6-3.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement	64
Article 6-4.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel lors d'une mutation.....	64
Article 6-5.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.....	64
Article 6-6.00	Avancement d'échelon.....	64
Article 6-7.00	Classification	66

Article 6-8.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification.....	67
Article 6-9.00	Taux et échelles de traitement annuel	68
Article 6-10.00	Versement du traitement.....	100

Chapitre 7-0.00 Régimes sociaux

Article 7-1.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire.....	103
Article 7-2.00	Droits parentaux.....	124
Article 7-3.00	Congés spéciaux.....	148
Article 7-4.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation	152
Article 7-5.00	Congés sans traitement	152
Article 7-6.00	Charge publique.....	154
Article 7-7.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive.....	155
Article 7-8.00	Congé à traitement différé.....	160
Article 7-9.00	Congé pour responsabilités familiales et parentales.....	169

Chapitre 8-0.00 Avantages reliés à la prestation du travail

Article 8-1.00	Vacances	170
Article 8-2.00	Jours chômés et payés	172
Article 8-3.00	Frais de déplacement.....	173
Article 8-4.00	Perfectionnement	173
Article 8-5.00	Santé et sécurité	177
Article 8-6.00	Non-discrimination	179
Article 8-7.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail.....	179
Article 8-8.00	Accès à l'égalité	181
Article 8-9.00	Programme d'aide au personnel	182

Chapitre 9-0.00 Régime de la prestation du travail

Article 9-1.00	Durée du travail.....	183
Article 9-2.00	Horaire de travail.....	183

- IV -

Article 9-3.00	Travail supplémentaire.....	184
Article 9-4.00	Réglementation des absences.....	185
Article 9-5.00	Étendue de la responsabilité.....	185
Article 9-6.00	Responsabilité professionnelle	185
Article 9-7.00	Responsabilité civile.....	186
Article 9-8.00	Exercice de la fonction	187
Article 9-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	188

Chapitre 10-0.00 Disparités régionales

Article 10-1.00	Définitions	189
Article 10-2.00	Niveau des primes	191
Article 10-3.00	Autres bénéfices	192
Article 10-4.00	Sorties.....	194
Article 10-5.00	Remboursement de dépenses de transit	195
Article 10-6.00	Décès	196
Article 10-7.00	Logement	196
Article 10-8.00	Dispositions des conventions antérieures.....	196

Chapitre 11-0.00 Grief, arbitrage et mécontentes

Article 11-1.00	Dispositions générales et procédure de règlement des griefs.....	198
Article 11-2.00	Arbitrage.....	202

ANNEXES

Annexe « A »	Facturation magnétique des primes d'assurances collectives.....	210
Annexe « B »	Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.....	213
Annexe « C »	Responsabilités familiales	214

Annexe « D »	Structure salariale - Taux et échelles de traitement au 1 ^{er} avril 2022 pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	215
Annexe « E »	Rangement des titres d'emploi	216

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n ^o 1	Relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	233
Lettre d'entente n ^o 2	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.....	235
Lettre d'entente n ^o 3	Relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104)	237
Lettre d'entente n ^o 4	Relative à la création d'un comité concernant la gestion de l'arbitrage	238
Lettre d'entente n ^o 5	Forum visant la santé globale des personnes salariées	239
Lettre d'entente n ^o 6	Relative à la personne salariée des centres de services scolaires et des commissions scolaires du titre d'emploi de psychologue	241

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Principe

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

1-1.02 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-1.03 Affectation

Poste auquel une professionnelle ou un professionnel est nommé.

1-1.04 Année de service

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

1-1.05 Année d'expérience

Période de 12 mois de travail à temps plein ou l'équivalent effectuée au service d'un employeur et reconnue selon l'article 6-2.00.

1-1.06 Année scolaire ou année de travail

Période comprise entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante.

1-1.07 Bureau provincial de relocalisation ou Bureau

Organisme composé de l'ensemble des commissions anglophones, de l'ACSAQ et du Ministère, ayant pour fonction, entre autres, de relocaliser les employées ou employés mis en disponibilité.

1-1.08 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.09 Classement

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

1-1.10 Classification

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

1-1.11 Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones ou CPNCA

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones tel qu'il est institué par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.12 Commission

La commission scolaire liée par la présente convention.

1-1.13 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

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

1-1.14 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification.

1-1.15 Échelon

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

1-1.16 Fédération ou FPPE

La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

1-1.17 Fonction

L'ensemble des tâches que la commission confie à la professionnelle ou au professionnel et qui se situent dans le cadre des attributions d'un ou plusieurs corps d'emplois.

1-1.18 Grief

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

1-1.19 Jours ouvrables

Aux fins de computation des délais, les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et chômés proclamés par l'autorité civile et des jours visés à l'article 8-2.00.

1-1.20 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-1.21 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.22 Mutation

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

1-1.23 Plan de classification

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

1-1.24 Poste

Un poste est constitué des trois éléments suivants : la fonction de la professionnelle ou du professionnel telle qu'elle lui est assignée, son ou ses lieux de travail dont un lieu principal et le service auquel elle ou il est rattaché.

1-1.25 Poste vacant

Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et qui n'a pas été comblé par la commission.

1-1.26 Professionnelle ou professionnel

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

1-1.27 Réaffectation

Changement de poste dans un même corps d'emplois.

1-1.28 Secteur de l'éducation

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

1-1.29 Secteurs public et parapublic

Une commission scolaire, un centre de services scolaire, un collège ou un établissement au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même qu'un organisme gouvernemental soumis à cette loi et la fonction publique du Québec.

1-1.30 Stagiaire

Personne qui poursuit un stage de formation professionnelle en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire ou d'un permis délivré par une corporation professionnelle et qui n'est pas engagée par la commission en qualité de professionnelle ou professionnel.

1-1.31 Syndicat

L'association de salariées et salariés accréditée en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et liée par la présente convention.

1-1.32 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.33 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'une professionnelle ou d'un professionnel lui donne droit selon son échelle de traitement prévue au chapitre 6-0.00.

1-1.34 Traitement total

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

1-1.35 Unité de négociation

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

ARTICLE 1-2.00 NULLITÉ D'UNE CLAUSE, INTERPRÉTATION, TRANSMISSION DE L'INFORMATION, RÈGLES D'ÉCRITURE ET « PROTOCOLE »**1-2.01 Nullité d'une clause**

La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention en son entier.

1-2.02 Interprétation

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

1-2.03 Transmission de l'information

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue, dans tous les cas où cela s'applique et à moins de mention à l'effet contraire, un mode valable de transmission d'un avis écrit, d'un préavis écrit ou d'une demande écrite.

1-2.04 Règles d'écriture

Aux fins de la rédaction de la présente convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne.

L'utilisation des genres féminin et masculin dans toute désignation de personne n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin, et à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

Advenant tout problème résultant de la féminisation de la convention, les parties peuvent se référer aux règles d'écriture prévues aux paragraphes a), b), c), d) et e) de la clause 1-2.05 de l'entente P2 2010-2015.

Dans la présente entente, les parties négociantes à l'échelle nationale ont convenu de ne conserver que la version numérique de tous les chiffres et les nombres, à l'exception de ceux de un à neuf en version alpha et ce, afin d'alléger la lecture de la convention. À titre d'exemples :

- « dans les quinze (15) jours » se lit dorénavant « dans les 15 jours »;
- « durée égale ou supérieure à six (6) mois » se lit dorénavant « durée égale ou supérieure à six mois ».

1-2.05 « Protocole »

Toutes les clauses de la présente convention auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de la présente convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat :

- a) les buts que visent l'ACSAQ, le Ministère et la FPPE par la négociation et la conclusion des ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur scolaire;
- et
- b) les ententes intervenues entre l'ACSAQ, le Ministère et la FPPE dans des cas précis.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission ou du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la présente entente.

ARTICLE 1-3.00 MÉSÉSENTENTES**1-3.01**

Le CPNCA et la Centrale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels des commissions en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par le CPNCA et par la Centrale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la présente convention ou d'y ajouter une disposition.

À cet égard, le CPNCA ou la Centrale peut requérir une rencontre entre eux, laquelle rencontre doit se tenir alors dans les 15 jours de la réception de la demande, au temps et au lieu que les parties déterminent.

Toute solution adoptée dans le cadre du présent article lie la commission, le syndicat, le CPNCA et la Centrale, en autant qu'elle soit écrite et dûment signée par le CPNCA et la Centrale.

1-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent au CPNCA et à la Centrale le droit de traiter de toute question concernant l'interprétation et l'application des stipulations de la présente convention.

1-3.03

Si l'une des dispositions de la présente convention devait être jugée discriminatoire par un jugement final d'un tribunal supérieur (Cour supérieure, Cour d'appel, Cour suprême), le CPNCA et la Centrale conviennent de se rencontrer dans le cadre du présent article.

1-3.04

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées en tant que constituant un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

ARTICLE 1-4.00 ARRANGEMENTS LOCAUX**1-4.01**

La commission et le syndicat doivent se rencontrer afin de négocier et d'agréer des arrangements locaux dans la mesure où l'un d'entre eux a donné à l'autre, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 1-4.02, un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer ces arrangements locaux.

1-4.02

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

- a) elle doit être conclue dans les 60 jours de l'avis prévu à la clause 1-4.01, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent de prolonger ce délai, et elle est conclue pour la durée de la présente convention;
- b) elle doit être par écrit;
- c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentantes ou représentants autorisés;
- d) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- e) la date de l'entrée en vigueur de cette entente doit y être spécifiée de façon claire et précise.

1-4.03

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

1-4.04

Tout arrangement local peut être annulé, modifié ou remplacé uniquement par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d) et e) de la clause 1-4.02.

1-4.05

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

1-4.06

Tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément au présent article, toutes les clauses de la présente convention s'appliquent.

1-4.07

Un arrangement local est sans effet dans la mesure où il modifie la portée d'une stipulation de la présente convention qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'un arrangement local.

ARTICLE 1-5.00 ANNEXES**1-5.01**

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

ARTICLE 1-6.00 IMPRESSION ET TRADUCTION**1-6.01**

Le texte de la présente convention est accessible sur le portail des comités patronaux de négociation du secteur de l'éducation et de la Fédération. La commission et le syndicat peuvent également convenir de le rendre accessible par le biais d'un hyperlien sur le site de la commission.

1-6.02

Les frais d'impression des copies administratives de la présente convention sont assumés par le CPNCA.

Elles sont remises à la FPPE en nombre suffisant (200 copies en français et 100 copies en anglais) aux fins de distribution aux syndicats qu'elle représente pour les déléguées et délégués syndicaux et les déléguées et délégués syndicaux adjoints.

1-6.03

Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention. Cependant, la Centrale et le CPNCA conviennent d'une traduction anglaise de la présente convention à des fins administratives.

1-6.04

Le texte de la présente convention est traduit en langue anglaise aux frais du CPNCA. La version anglaise doit être disponible aux professionnelles ou professionnels de langue anglaise et à la Centrale dans les meilleurs délais.

ARTICLE 1-7.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES**1-7.01**

Sur demande écrite adressée à la commission par le syndicat, dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés.

1-7.02

Si le syndicat a adressé une demande à la commission en vertu de la clause précédente, dès que la commission reçoit du MEQ les règles budgétaires, elle transmet au syndicat l'information concernant leur application à la commission par les documents suivants¹ :

- paramètres de consultation, « document B : Calcul de l'allocation de base pour l'organisation des services et du produit de la taxe scolaire »;
- paramètres de consultation, « document C : Calcul des ajustements aux allocations de base pour les activités éducatives »;
- paramètres de consultation, « document F : Calcul de l'allocation de base pour les activités éducatives des adultes de la formation générale »;
- paramètres de consultation, « document G : Calcul de l'allocation de base pour les activités de la formation professionnelle ».

ARTICLE 1-8.00 DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**1-8.01**

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

1-8.02

La présente convention se termine le 31 mars 2023. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

1-8.03

L'entrée en vigueur de la présente convention, sauf si autrement expressément stipulée, ne doit en aucun cas avoir pour effet de permettre le cumul des bénéfices qui y sont prévus avec ceux de la convention qu'elle remplace. Cependant, les délais prévus dans la convention antérieure applicables aux mesures disciplinaires, aux procédures de renvoi ou aux procédures de grief commencées avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer à ces mesures disciplinaires, à ces renvois ou à ces griefs.

¹ Advenant une modification dans l'appellation ou les titres des documents, la transmission des documents équivalents est effectuée.

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

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

2-1.02

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

2-1.03

La présente convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel régulier. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel et pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00, les avantages suivants s'appliquent proportionnellement au nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

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

2-1.04

La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire est couvert par la présente convention pour la durée de son engagement à moins que la présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes et à l'exception des sujets suivants :

- a) congés pour activités syndicales de longue durée;
- b) priorité et sécurité d'emploi;
- c) charge publique;
- d) prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption à l'exception de la prolongation prévue par le paragraphe B) de la clause 7-2.33.

Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, pour la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00, les avantages suivants s'appliquent en proportion du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

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

2-1.05

La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée inférieure à six mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire n'a droit, pour la durée de son engagement, qu'à l'application des seules clauses où elle ou il est expressément désigné ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants :

- a) la non-discrimination;
- b) le traitement en proportion des heures travaillées;
- c) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- d) le versement du traitement;
- e) la cotisation syndicale;
- f) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 7-2.00, si elle ou il est engagé pour une durée de trois mois ou plus;
- g) les bénéfices de disparités régionales selon les conditions prévues au chapitre 10-0.00;
- h) la santé et sécurité;
- i) les frais de déplacement;
- j) la responsabilité civile;
- k) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- l) l'accès à l'égalité;
- m) le harcèlement psychologique;
- n) la réglementation des absences;

- o) l'étendue de la responsabilité;
- p) la responsabilité professionnelle;
- q) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- r) la reconnaissance de la scolarité;
- s) l'exercice de la fonction.

Elle ou il a droit à une majoration de 9 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurances. Cette majoration de 9 % est répartie sur l'ensemble des versements de son traitement. À compter du 1^{er} avril 2022, cette majoration sera de 11 %. À la terminaison de son engagement, elle ou il a également droit à un montant de 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.

Les dispositions de la présente convention nécessaires à l'application et à l'interprétation des droits de la professionnelle ou du professionnel prévus à la présente clause, s'appliquent à ces fins.

ARTICLE 2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

Le syndicat reconnaît à la commission le droit de diriger, d'administrer et de gérer, sous réserve des dispositions de la présente convention.

2-2.02

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

Cette reconnaissance porte notamment sur la conclusion d'arrangements locaux.

2-2.03

La commission et le syndicat reconnaissent le CPNCA et la Centrale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la présente convention leur délèguent spécifiquement.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**ARTICLE 3-1.00 RÉGIME SYNDICAL****3-1.01**

Toute professionnelle ou tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-1.02

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

3-1.03

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

La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les 10 jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel.

Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la présente convention.

3-1.04

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel d'être refusé en tant que membre du syndicat, d'être expulsé des rangs du syndicat ou de démissionner en tant que membre du syndicat ne peut affecter son lien d'emploi en tant que professionnelle ou professionnel.

ARTICLE 3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES**3-2.01**

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

3-2.02

Sur avis écrit à cet effet, la commission effectue également la déduction d'une cotisation syndicale spéciale.

3-2.03

Tout avis de cotisation prend effet le 30^e jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le 45^e jour suivant sa réception par la commission dans le cas d'une cotisation spéciale.

3-2.04

Le syndicat indique à la commission, par un avis écrit :

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

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent percepteur un chèque représentant les déductions effectuées en tant que cotisations syndicales. La commission peut aussi procéder par transfert bancaire, lorsque convenu avec l'agent percepteur.

3-2.06

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

- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des professionnelles et professionnels cotisés en indiquant :
 - i) le nom et le prénom;
 - ii) le numéro d'identification interne;
 - iii) le traitement annuel;
 - iv) le traitement cotisable de la période visée;
 - v) le montant de cotisation retenu;

- vi) la date du début des services en tant que professionnelle ou professionnel ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste;
- f) le total du traitement cotisable, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels;
- g) le cumulatif des montants déduits à titre de cotisation syndicale, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels.

3-2.07

Dans le cas où le syndicat a nommé un agent percepteur, la commission fait parvenir au syndicat une copie du bordereau d'appui en même temps qu'elle en fait l'expédition à l'agent percepteur.

3-2.08

Pour chaque cotisante ou cotisant, la commission indique chaque année sur les feuillets T4 et relevé 1 (aux fins d'impôt) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

3-2.09

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

3-2.10

Pour la professionnelle ou le professionnel exclu de l'unité de négociation conformément à la clause 3-2.09, le syndicat s'engage à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été prélevé le cas échéant, compte tenu de la proportion de son traitement total cotisable.

3-2.11

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

ARTICLE 3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-3.01

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

Elle ou il a pour fonctions entre autres :

- a) d'assister la professionnelle ou le professionnel lors de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'arbitrage de son grief;
- b) de s'assurer du respect des droits de la professionnelle ou du professionnel en vertu de la présente convention;
- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la présente convention et sur toute situation qu'une professionnelle ou un professionnel indique comme inéquitable;
- d) de distribuer dans sa commission la documentation émise par le syndicat, la Fédération ou la Centrale;
- e) de tenir des réunions d'information et de consultation.

3-3.02

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

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

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

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

3-3.03

Le syndicat informe par écrit la commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de ses déléguées ou délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement.

Le syndicat indique parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints laquelle ou lequel agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

3-3.04

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

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

S'il devient nécessaire que la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint quitte son travail pour exercer ses fonctions, elle ou il peut le faire, après avoir donné un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente au contraire, ce préavis écrit est de deux jours ouvrables. Toute absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.10.

3-3.05

Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentantes ou représentants, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la commission devra être avisée au moins trois jours ouvrables avant la rencontre que la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué syndical adjoint sera accompagné.

Si la personne qui accompagne la déléguée ou le délégué syndical est une professionnelle ou un professionnel de la même commission que cette dernière ou ce dernier, son absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.10.

ARTICLE 3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-4.01

Une professionnelle ou un professionnel dont la participation est requise par le syndicat lors d'une rencontre avec la commission dans le cadre du règlement d'un grief peut, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, s'absenter de son travail pour y assister.

À cet égard, la commission et le syndicat déterminent au préalable le nombre de professionnelles ou professionnels participants.

3-4.02

Les représentantes ou représentants syndicaux nommés officiellement à un comité conjoint prévu à la présente convention peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, la Fédération ou la Centrale afin d'assister aux rencontres de ce comité.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé au moins cinq jours à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion.

3-4.03

- a) Lorsqu'une séance d'audition devant une ou un arbitre nommé conformément à la présente convention se tient pendant les heures de travail, la professionnelle ou le professionnel qui participe en tant que témoin ou plaignante ou plaignant à cette séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.
- b) Lorsqu'une séance d'audition devant un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage se tient pendant les heures de travail et que le fait de participer à cette audition découle de son statut d'employée ou d'employé, la professionnelle ou le professionnel qui participe en tant que témoin à cette audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.
- c) Toute professionnelle ou tout professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir en tant que conseillère ou conseiller lors des séances d'audition devant une ou un arbitre obtient de l'autorité désignée par la commission la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, la Fédération ou la Centrale.

3-4.04

Le syndicat, la Fédération ou la Centrale informe par écrit avant le 1^{er} mai, la commission du nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel qui entend briguer une charge syndicale.

Le syndicat, la Fédération ou la Centrale obtient la libération à temps plein pour la durée d'une année scolaire complète d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à laquelle ou auquel il entend confier une charge syndicale.

Cette demande de libération à temps plein doit être soumise à la commission avant le 1^{er} juin. Elle se renouvelle, de la même manière, d'année en année.

Le syndicat, la Fédération ou la Centrale peut convenir avec la commission de tout autre mode de libération d'une professionnelle ou d'un professionnel. Cependant, toute demande de libération faite après le 1^{er} juin est assujettie à la capacité de la commission de trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat.

3-4.05

La professionnelle ou le professionnel qui obtient une libération pour activités syndicales continue de recevoir son traitement de la commission et de bénéficier des avantages de la présente convention.

3-4.06

La commission reçoit du syndicat, de la Fédération ou de la Centrale le remboursement du traitement, des primes et des contributions patronales payées par la commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, selon les modalités établies lors de la demande de libération.

3-4.07

À son retour, la professionnelle ou le professionnel est réintégré dans le même corps d'emplois. Elle ou il reprend son dernier poste ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté par la commission.

3-4.08

La déléguée ou le délégué syndical ou une professionnelle ou un professionnel nommé par le syndicat, la Fédération ou la Centrale en qualité de représentante ou représentant syndical peut s'absenter de son travail pour exercer un mandat syndical.

Ces absences doivent être autorisées par écrit par le syndicat, la Fédération ou la Centrale et ne peuvent excéder 34 jours ouvrables par année scolaire, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels d'une unité de négociation.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, une professionnelle ou un professionnel doit obtenir l'accord de la commission pour s'absenter de son travail pour exercer un mandat syndical en vertu de la présente clause.

3-4.09

Une professionnelle ou un professionnel élu en tant que membre de l'instance exécutive du syndicat peut s'absenter de son travail pour exercer sa fonction.

Le syndicat informe par écrit la commission du nom du membre de l'instance exécutive du syndicat dans les 30 jours qui suivent sa nomination et informe sans délai la commission de tout changement.

De plus, le syndicat informe par écrit la commission, au début de l'année scolaire, de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat, de la FPPE et de la CSQ et de toute modification à cette liste.

3-4.10

Durant une absence prévue aux clauses 3-4.08 et 3-4.09, la commission continue de verser à la professionnelle ou au professionnel son traitement. Le syndicat rembourse 50 % du traitement pour les 34 premiers jours d'absence pour l'ensemble des absences prévues aux clauses 3-4.08 et 3-4.09 par année scolaire. Lorsque cette limite de 34 jours est épuisée, le syndicat rembourse à la commission 100 % du traitement.

3-4.11

Pour participer aux congrès de la FPPE et de la CSQ qui se tiennent une fois tous les trois ans, le syndicat obtient la libération d'une professionnelle ou d'un professionnel par unité de négociation, pour agir à titre de déléguée ou délégué officiel de ce dernier.

Cette libération est sans perte de traitement pour la professionnelle ou le professionnel ainsi libéré et sans remboursement par le syndicat sous réserve du dernier alinéa de la présente clause.

Le nombre de jours maximum de libération autorisée en vertu du premier alinéa de la présente clause ne peut excéder quatre jours ouvrables par trois années scolaires pour les deux congrès.

Dans une commission où une professionnelle ou un professionnel est déjà libéré pour activités syndicales au moment de la tenue de l'un ou l'autre des congrès, le syndicat doit obtenir l'autorisation de la commission pour la libération, et ce, même si la demande de libération précède de trois jours ouvrables le début de l'absence. Cet alinéa ne s'applique qu'aux commissions dont le nombre de professionnelles et professionnels est inférieur à 30 professionnelles et professionnels.

Durant une absence prévue à la présente clause, la commission continue de verser à la professionnelle ou au professionnel son traitement. Lorsque la commission remplace la professionnelle ou le professionnel absent en vertu de la présente clause, le syndicat rembourse à la commission 100 % du traitement versé à la professionnelle ou au professionnel.

3-4.12

Toute absence prévue aux clauses 3-4.08 à 3-4.11 est précédée d'une demande écrite. Si cette demande précède trois jours ouvrables¹ le début de l'absence, la commission y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par la commission.

3-4.13

La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu des clauses 3-4.01 à 3-4.03 du présent article conserve son titre de professionnelle ou professionnel ainsi que tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était effectivement au travail.

ARTICLE 3-5.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION

3-5.01

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

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

3-5.02

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

¹ Lire cinq jours ouvrables pour les libérations pour assister aux congrès de la FPPE et de la CSQ.

3-5.03

Après entente entre la commission et le syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat syndical.

ARTICLE 3-6.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE**3-6.01**

Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par la commission, aux endroits appropriés dans les édifices qu'elle occupe, tout document à caractère professionnel ou syndical identifié au nom du syndicat, de la Fédération ou de la Centrale. Une copie du document doit être remise à l'autorité compétente de la commission.

3-6.02

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

3-6.03

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

3-6.04

Le syndicat peut distribuer aux professionnelles ou professionnels tout document à caractère professionnel ou syndical en le déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.

3-6.05

Après entente entre la commission et le syndicat sur les modalités d'utilisation, le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par la commission à l'intérieur de son territoire.

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

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

ARTICLE 3-7.00 DOCUMENTATION**3-7.01**

La commission transmet au syndicat en deux exemplaires, avant le 31 octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels en indiquant pour chacun :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'identification interne;
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service à la commission;
- h) le classement;
- i) le traitement;
- j) le statut d'engagement;
- k) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- l) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
- m) l'identification du régime de retraite.

3-7.02

La commission informe par écrit mensuellement le syndicat des modifications qui sont apportées à la liste prévue à la clause 3-7.01.

3-7.03

La commission transmet au syndicat ainsi qu'à la déléguée ou au délégué syndical un exemplaire de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet aux professionnelles ou professionnels.

La commission transmet également à la déléguée ou au délégué syndical une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du conseil des commissaires ou du comité exécutif.

3-7.04

Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical à cet effet, la commission lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme documents publics par la commission.

3-7.05

Le syndicat a tous les droits d'un contribuable quant à la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 CONSULTATION**ARTICLE 4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL****4-1.01**

Dans les 30 jours ouvrables de la demande de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment, pour la durée de la présente convention, un comité des relations de travail consultatif.

4-1.02

Le comité des relations de travail est composé d'au plus trois¹ professionnelles ou professionnels choisis par et parmi les membres du syndicat à l'emploi de la commission et d'au plus trois¹ représentantes ou représentants de la commission.

4-1.03

Dans les 10 jours de la demande de l'une des parties, le comité des relations de travail se réunit pour discuter de toute question relative aux relations de travail ou d'une politique ayant une incidence sur les activités professionnelles. La commission fournit au syndicat l'information pertinente à la consultation lorsqu'est convoquée une réunion du comité des relations de travail à cet effet.

4-1.04

Un compte rendu doit être rédigé à la suite de chaque réunion et transmis à l'instance décisionnelle appropriée.

4-1.05

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

4-1.06

Sans égard à sa représentation, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

¹ Lire « quatre » pour la Commission scolaire English-Montréal.

4-1.07

La professionnelle ou le professionnel dont le cas est nommé à l'ordre du jour du comité des relations de travail est avisé de ce fait par la partie qui inscrit son cas à l'ordre du jour. Cette professionnelle ou ce professionnel peut, à sa demande, assister à la partie de la réunion du comité des relations de travail durant laquelle son cas est discuté.

4-1.08

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

4-1.09

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

4-1.10

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

4-1.11

À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins deux jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la commission convoqué par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.10.

ARTICLE 4-2.00 CONSULTATION PROFESSIONNELLE**4-2.01**

La commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur les matières d'ordre pédagogique convenues par entente écrite au comité des relations de travail.

4-2.02

Chaque année, au cours du mois de septembre, les membres du personnel professionnel de chaque école choisissent par élection leur représentante ou représentant au conseil d'établissement.

Dans les écoles où il n'y a qu'une seule professionnelle ou un seul professionnel, celle-ci ou celui-ci est la représentante ou le représentant désigné au conseil d'établissement.

L'élection de la représentante ou du représentant au conseil d'établissement se tient en dehors des heures de travail. Les modalités d'élection quant à la convocation, au quorum, au mode de scrutin, à la majorité requise et à la présidence d'élection sont communiquées par le syndicat à la commission dans les 30 jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 4-3.00 REPRÉSENTATION AU COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION ET AU COMITÉ AU NIVEAU DE L'ÉCOLE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDA)

4-3.01

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

4-3.02

Le syndicat désigne, selon les modalités qu'il détermine, sa représentante ou son représentant au comité au niveau de l'école, lorsque le personnel professionnel est invité à participer. La professionnelle ou le professionnel est choisi par et parmi les membres du personnel professionnel travaillant dans cette école et ce, de façon habituelle auprès des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule professionnelle ou un seul professionnel, elle ou il est d'office la représentante ou le représentant au niveau du comité école.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI**ARTICLE 5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT****5-1.01**

Une professionnelle ou un professionnel peut être engagé avec le statut de régulier, de remplaçant ou de surnuméraire.

5-1.02

Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui engagé avec ce statut et qui n'est pas une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire.

5-1.03

Une professionnelle ou un professionnel remplaçant est celle ou celui engagé pour remplacer une professionnelle ou un professionnel absent ou en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

5-1.04

Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui engagé en raison d'un surcroît temporaire de travail ou dans le cadre d'un projet spécifique à caractère temporaire.

La période d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel surnuméraire engagé en raison d'un surcroît temporaire de travail ne peut excéder six mois, à moins d'entente entre la commission et le syndicat pour prolonger la période.

La période d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel surnuméraire engagé dans le cadre d'un projet spécifique à caractère temporaire ne peut excéder 12 mois. Lorsque la commission décide de reconduire le même projet spécifique à caractère temporaire pour une deuxième ou une troisième période additionnelle n'excédant pas 12 mois chacune, la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste à titre de professionnelle ou professionnel surnuméraire. Lorsque la commission décide de reconduire le même projet spécifique à caractère temporaire, pour une autre période additionnelle dans une quatrième année scolaire consécutive, la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste à titre de professionnelle ou professionnel régulier, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

Malgré ce qui précède, les projets visés à l'alinéa précédent et dont la période de 36 mois se termine le ou après le 1^{er} mars peuvent être prolongés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans qu'il y ait obligation de créer un poste régulier. Toutefois, si la commission entend reconduire le poste lié au projet au-delà de la fin de l'année scolaire en cours, ce dernier devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier. La professionnelle ou le professionnel engagé dans le cadre de ce projet qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

5-1.05

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

5-1.06

Une professionnelle ou un professionnel à temps plein est une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail est de 35 heures et une professionnelle ou un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte 75 % ou plus de 35 heures.

5-1.07

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

ARTICLE 5-2.00 ENGAGEMENT

5-2.01

L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier est conclu pour une année scolaire complète ou pour terminer une année scolaire, sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

À son expiration, l'engagement de la professionnelle ou du professionnel est renouvelé pour l'année scolaire suivante, sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

5-2.02

La professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein ou à temps partiel est soumis à une période d'essai dont la durée est de 12 mois, à compter de la date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel régulier. Une professionnelle ou un professionnel régulier n'est toutefois soumis qu'à une seule période d'essai.

Pendant la période d'essai, la commission peut décider de mettre fin à l'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel sur avis écrit¹ expédié au plus tard 14 jours avant la fin de la période d'essai. Cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'emploi.

Aucun grief ne peut être logé contre la commission en regard de la présente clause sauf en ce qui a trait à la procédure qui y est prévue.

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

5-2.03

Malgré les dispositions de la clause 5-2.02, la professionnelle ou le professionnel engagé dans le cadre des mécanismes de sécurité d'emploi n'est pas soumis à la période d'essai.

5-2.04

L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.

5-2.05

L'engagement de toute professionnelle ou tout professionnel embauché après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention se fait par lettre d'engagement, avant l'entrée en fonction, sur la formule prévue ci-après. La lettre d'engagement est réputée constituer un contrat et a la même valeur légale. Elle est transmise au syndicat et à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours de la première journée de travail de la professionnelle ou du professionnel. La transmission de la lettre d'engagement peut se faire de façon électronique par copie numérisée.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

LETTRE D'ENGAGEMENT

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

NOM : _____

ADRESSE : _____

TÉL. : _____

1. Statut de la professionnelle ou du professionnel :

- a) régulier
surnuméraire
remplaçant personne remplacée : _____
- b) temps plein
temps partiel

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

3. Pour une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire, indiquer la durée de l'engagement : _____

4. Date d'entrée en service à la commission : _____

5. Date d'entrée en service à la commission en tant que professionnelle ou professionnel : _____

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

Corps d'emplois : _____

Échelon : _____ Traitement annuel : _____

7. Contrat collectif :

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir été informé par la commission de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour prendre connaissance de la convention. Les contractants déclarent soumettre les dispositions de la présente lettre d'engagement aux dispositions de la convention collective.

8. Dispositions particulières :

9. Signature de la commission

c. c. Syndicat

5-2.06

Dans les 10 jours de la transmission de la lettre d'engagement, la commission informe la professionnelle ou le professionnel ainsi que le syndicat, par écrit, des points suivants :

- a) la date de son engagement;
- b) le jour de son entrée en fonction;
- c) son statut d'engagement;
- d) son traitement;
- e) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- f) le service auquel elle ou il est rattaché;
- g) la liste non exhaustive de ses tâches;
- h) son lieu principal de travail;
- i) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- j) son classement;
- k) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

Par la suite, la commission informe la professionnelle ou le professionnel de tout changement qui survient aux sujets énumérés ci-haut.

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel remplaçant ou surnuméraire, la commission indique par écrit, à la professionnelle ou au professionnel, le nombre approximatif d'heures, de jours, de semaines ou de mois compris dans la durée de son engagement.

5-2.07

Une professionnelle ou un professionnel doit, lors de son engagement, produire des attestations de ses qualifications et de son expérience. À la demande écrite de la commission, elle ou il peut être requis de produire une ou plusieurs autres attestations pertinentes. Le défaut de produire ces attestations dans les 30 jours de la date d'engagement peut constituer une cause d'annulation de l'engagement, sauf si ce fait résulte de circonstances hors de son contrôle.

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

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

5-2.08

Lors de tout engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel à qui la commission offre un poste, celle-ci l'informe de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour prendre connaissance de la convention.

ARTICLE 5-3.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL À POURVOIR**Section I - Poste régulier****5-3.01**

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

5-3.02

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou à temps partiel comportant 21 heures ou plus, elle procède selon l'ordre suivant :

- a) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle y affecte une ou un de ses professionnelles ou professionnels en disponibilité;

à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a) qui précède, la commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante :
- b) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16;
- c) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle peut affecter une personne déjà à son emploi qui a acquis sa permanence;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des deux années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission l'équivalent de 104 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00.

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

- e) procédant par le Bureau, s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité venant d'une autre commission ou centre de services scolaire et qui lui est référé par le Bureau;

- f) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à une autre professionnelle ou un autre professionnel en disponibilité venant d'une autre commission ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation;
- g) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle effectue le rappel parmi ses professionnelles ou professionnels non rengagés et sans emploi qui bénéficient toujours de la clause 5-6.06. La professionnelle ou le professionnel engagé en vertu de la présente clause se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission avant son dernier non-rengagement pour surplus;
- h) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel qui a accumulé au cours des 36 derniers mois, l'équivalent de 18 mois de service à la commission dans un emploi de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou remplaçant.

Dans tous ces cas, la professionnelle ou le professionnel doit répondre aux exigences du poste à pourvoir telles qu'elles sont déterminées par la commission.

5-3.03

Lorsque la commission affiche dans le cadre de la clause 5-3.02, cet affichage doit contenir, entre autres, une description sommaire du poste, le statut d'engagement et les qualifications et exigences requises pour le poste.

Section II - Poste de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire

5-3.04

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste par l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire, au sens des clauses 5-1.03 et 5-1.04 respectivement, le présent article s'applique.

5-3.05

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, la liste de priorité d'emploi pour l'octroi des postes de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire est dressée par ordre de durée cumulative d'emploi, depuis le 1^{er} juillet 1989, calculée en années, en mois et en jours. La liste en vigueur au 30 juin 2021 est mise à jour le 1^{er} juillet de chaque année et une copie est expédiée au syndicat avant le 15 août.

Pour celle ou celui qui ne travaille pas une semaine régulière au sens de la clause 9-1.02, la durée cumulative se calcule en proportion de la semaine régulière de travail.

5-3.06

Les critères d'admissibilité à cette liste de priorité d'emploi sont :

- a) d'avoir travaillé à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire pour au moins six mois pendant les 12 mois précédents;

- b) de ne pas avoir reçu d'évaluation négative;
- c) de ne pas détenir un emploi à titre de professionnelle ou professionnel régulier;
- d) d'être choisi par la commission pour figurer sur la liste.

5-3.07

Lorsque la commission a un poste à pourvoir pour un projet, un surcroît de travail ou un remplacement d'une durée prédéterminée d'au moins six mois dans une même année scolaire, elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui possède le plus de service tel que déterminé à la clause 5-3.05 et qui répond aux exigences du poste à pourvoir telles que déterminées par la commission.

5-3.08

Si le même projet, surcroît de travail ou remplacement revient l'année scolaire suivante, le poste est offert à la même professionnelle ou au même professionnel qui l'occupait l'année scolaire précédente.

5-3.09

Le nom d'une professionnelle ou d'un professionnel peut être radié de la liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :

- a) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité couvert par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
 - ii) d'une invalidité au sens de la clause 7-1.03 ou d'une lésion professionnelle au sens de la clause 7-1.49 survenue à la commission;
 - iii) d'un emploi à temps plein au sein de la Centrale, de la Fédération ou du syndicat;
 - iv) d'un motif convenu entre la commission et le syndicat;
- b) l'obtention d'un emploi régulier;
- c) l'absence d'une prestation de travail pendant une période de 24 mois.

5-3.10

La commission et le syndicat, dans le cadre d'un arrangement local, peuvent convenir de modifier ou de remplacer les clauses 5-3.05, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.09.

5-3.11

Advenant des problèmes d'application de la liste de priorité d'emploi, le CPNCA et la Centrale conviennent de se rencontrer pour examiner la situation et, le cas échéant, proposer des solutions.

ARTICLE 5-4.00 AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION**5-4.01**

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

5-4.02

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

Lorsque la commission décide qu'il est nécessaire d'avoir des exigences particulières ou de nouvelles exigences particulières ou de modifier des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées aux besoins à combler à cause de la clientèle visée ou à cause de la nature même du poste.

Toute réaffectation est précédée d'une consultation de la professionnelle ou du professionnel et d'un avis écrit à ce dernier de cinq jours.

5-4.03

Au début de chaque année scolaire, la commission consulte les professionnelles ou professionnels de chaque service sur les objectifs du service. La commission transmet les objectifs qu'elle a déterminés pour le service à chaque professionnelle ou professionnel.

5-4.04

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

Toutefois, la présente clause ne donne pas ouverture à l'application de la clause 5-4.07 ni ne donne ouverture à aucun grief ou arbitrage.

5-4.05

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

5-4.06

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

5-4.07

À la suite d'une réaffectation, la professionnelle ou le professionnel concerné qui prétend que la commission a agi de façon abusive à son endroit, notamment en regard des critères prévus au premier alinéa de la clause 5-4.02, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 11-0.00.

5-4.08

La commission peut changer une professionnelle ou un professionnel de corps d'emplois, après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-4.09

Une professionnelle ou un professionnel peut refuser une mutation dans l'un des cas suivants :

- a) si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le nouveau corps d'emplois auquel elle ou il est muté;
- b) le maximum de l'échelle de traitement du corps d'emplois où elle ou il est muté est inférieur à celui de l'échelle de traitement de son corps d'emplois actuel;
- c) son traitement au 1^{er} juillet qui suit la mutation serait inférieur à celui qu'elle ou il recevrait à ce même 1^{er} juillet si elle ou il n'était pas muté.

5-4.10

La professionnelle ou le professionnel muté est rémunéré conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 6-4.00.

5-4.11

La commission doit, si elle entend réorganiser un secteur d'activités, consulter les professionnelles ou professionnels susceptibles d'être affectés par cette mesure et leur communiquer le projet de réorganisation.

Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes ainsi que sur les réaffectations et les mutations incidentes.

5-4.12

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à la clause 5-6.25, aux conditions y mentionnées, si cette réaffectation ou mutation nécessite, selon cette même clause, son déménagement.

Dans le cas où la réaffectation ou la mutation se fait au-delà de 50 kilomètres par le plus court chemin public carrossable du lieu où elle ou il travaillait et au-delà de 50 kilomètres de son domicile par le plus court chemin public carrossable, la commission doit obtenir l'accord de la professionnelle ou du professionnel concerné.

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie des frais de déménagement en vertu de la présente clause a droit de la part de sa commission à :

- a) un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement pour la recherche d'un logement. Ce maximum de trois jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu au paragraphe h) de la clause 7-3.02 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

5-4.13

La commission ne peut prêter les services d'une professionnelle ou d'un professionnel à un autre employeur sans obtenir préalablement l'accord de la professionnelle ou du professionnel concerné.

ARTICLE 5-5.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**5-5.01**

Aux fins du présent article, on entend par « changements technologiques » des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de professionnelles ou professionnels.

5-5.02

La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 90 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

5-5.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles ou professionnels concerné.

5-5.04

Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des professionnelles ou professionnels visés par ce changement; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

5-5.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 5-5.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

5-5.06

La professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, la formation appropriée; cette formation est aux frais de la commission et est dispensée normalement durant les heures de travail.

5-5.07

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.

5-5.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la présente convention, notamment celles prévues aux articles 5-3.00 et 5-6.00.

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

- a) La professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé.
- b) Lorsqu'une commission offre¹ un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou télécopieur.
- c) La commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité.

Section 2 Permanence**5-6.02**

- a) La professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins deux années complètes de service continu à la commission à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la commission.

Cependant, pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures égal ou supérieur à 75 % mais inférieur à 100 % de la semaine régulière de travail, le service continu à la commission à titre de professionnelle ou professionnel régulier dans un poste dont la semaine régulière comporte un nombre d'heures égal ou supérieur à 75 % de la semaine régulière de travail, est calculé aux fins de l'acquisition de la permanence.

- b) Le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence.
- c) Le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la même commission au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

Section 3 Réduction de personnel

5-6.03

La commission qui entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 15 mai qui précède la réduction de personnel.

5-6.04

La commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission.

5-6.05

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

- a) en mettant fin à l'emploi des professionnelles ou professionnels réguliers à temps partiel selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- b) en ne rengageant pas les professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- c) en mettant en disponibilité les professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein ayant acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Toutefois, si un poste comporte des exigences particulières établies dans le cadre de la clause 5-4.02, on tient compte d'abord de ces exigences et ensuite de l'ancienneté.

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

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

5-6.06

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un an mais moins de deux ans de service continu en tant que professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission et non rengagé dans le cadre du présent article bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué¹ par écrit, par poste certifiée, courrier recommandé, remise de main à main ou télécopieur, avant le 1^{er} juin;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur la liste du Bureau pour une période n'excédant pas deux ans de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si elle ou il se voit offrir un poste à temps plein par une commission ou un centre de services scolaire, elle ou il doit l'accepter dans les 10 jours de cette offre écrite. Le fait que la commission ou le centre de services scolaire tente à deux reprises de joindre¹ la professionnelle ou le professionnel par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur pour lui offrir un poste, et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation;
- e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée¹ par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur par une commission ou un centre de services scolaire, le nom de la professionnelle ou du professionnel est radié de la liste du Bureau. Cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la présente convention.

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

5-6.07

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1^{er} juillet d'une année scolaire et lui est communiquée¹, par écrit, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, avant le 1^{er} juin précédent;

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

5-6.08

À compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir¹ un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite². Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

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

5-6.09

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir¹ un poste à temps plein en dehors des rayons prévus à la clause 5-6.08, peut l'accepter. Son acceptation doit être faite par écrit dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite.

5-6.10

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

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

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

² Si cette offre écrite est reçue entre le 1^{er} juillet et le 15 août, la professionnelle ou le professionnel doit l'accepter avant le 25 août suivant.

5-6.11

Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement prévue à la clause 5-6.08 dans le délai imparti constitue une démission de la part de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la présente convention, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette professionnelle ou ce professionnel de la liste du Bureau. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.12

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, le fait qu'une commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation tente à deux reprises de la ou le joindre¹, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, pour lui offrir un poste, et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

5-6.13

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque le Bureau lui en fait la demande¹ par écrit par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans ce cas, elle ou il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission. À cette fin, elle ou il obtient l'autorisation de s'absenter de sa commission sans perte de traitement.

5-6.14

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, toute professionnelle ou tout professionnel en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi et qui n'apparaît pas à son dossier.

5-6.15

Si la professionnelle ou le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle ou il est alors réputé avoir démissionné de la commission où elle ou il est en disponibilité à compter du moment de son engagement dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

5-6.16

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.08, a droit de retour à sa commission d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.17

La commission ou l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation qui engage une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît :

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

5-6.18

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.08, est affecté à un poste du corps d'emplois dans lequel elle ou il était classifié si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle ou il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

5-6.19

Le défaut pour une professionnelle ou un professionnel en disponibilité de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu du présent article constitue une démission de sa part et entraîne l'annulation de tous les droits que la présente convention pourrait lui accorder, à l'inclusion de sa permanence et tout droit à une prime de séparation.

5-6.20 Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité

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

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

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

Section 6 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

5-6.21 Prérétraite

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

- a) ce congé de prérétraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;
- b) ce congé de prérétraite équivaut à une période de service aux fins des cinq régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF, RRCE et RRPE);
- c) seuls y sont admissibles celles ou ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 %) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite;
- e) une professionnelle ou un professionnel en congé de prérétraite a droit aux avantages prévus à la présente convention, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature de ce congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité;
- g) la professionnelle ou le professionnel en congé de prérétraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-6.22 Prime de séparation

- a) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
- i) lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent si sa démission permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
 - ii) lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon les clauses 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13.
- b) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
- i) un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de six mois de traitement;
 - ii) aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- c) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- d) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic et à ce que la professionnelle ou le professionnel ne prenne pas sa retraite au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si la professionnelle ou le professionnel occupe une fonction chez un employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic ou prend sa retraite au cours de cette période, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-6.23 Transfert des droits

En vue de réduire le nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité, la permanence d'une professionnelle ou d'un professionnel est transférable à une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation qui l'engage si cette professionnelle ou ce professionnel démissionne. Sa démission est acceptée par la commission si une professionnelle ou un professionnel en disponibilité possède les qualifications pour être affecté dans le poste que la professionnelle ou le professionnel démissionnaire occupait. Cette professionnelle ou ce professionnel transfère à sa nouvelle commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu aux fins de calcul de la période de vacances, sa caisse de jours non monnayables de congés de maladie, son classement si elle ou il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

5-6.24 Prime de relocalisation volontaire

Toute professionnelle ou tout professionnel en disponibilité qui, conformément aux dispositions du présent article, accepte un poste qui lui est offert par une autre commission ou par une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et qui est situé au-delà de 50 kilomètres de son dernier lieu de travail et au-delà de 50 kilomètres de son domicile a droit à une prime égale à 2/12 de son traitement annuel.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui, conformément aux dispositions du présent article, accepte un poste qui lui est offert par une autre commission ou par une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et qui est situé dans l'une des régions administratives 1, 8¹ ou 9 a droit à une prime égale à 4/12 de son traitement annuel, à moins que la relocalisation ne s'effectue dans la même région.

La professionnelle ou le professionnel permanent dont la relocalisation permet de réduire le nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité a également droit à cette prime aux mêmes conditions.

La professionnelle ou le professionnel relocalisé selon la présente clause transfère à sa nouvelle commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu aux fins de calcul de la période de vacances, sa caisse de jours non monnayables de congés de maladie, son classement si elle ou il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

Section 7 Frais de déménagement

5-6.25

À moins qu'elle ou il ne puisse bénéficier du régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la professionnelle ou le professionnel engagé par une commission ou par une institution d'enseignement du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cette commission ou de cette institution qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus ci-après aux conditions mentionnées si son engagement implique son déménagement.

A) Conditions de remboursement

- a) Les frais de déménagement ne sont applicables à une professionnelle ou un professionnel que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette professionnelle ou ce professionnel nécessite son déménagement.

¹ À l'inclusion des secteurs d'aménagement des villes de Chibougamau et Chapais situés dans les limites de la Commission scolaire Central Québec.

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

- b) La commission paie, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel visé, à l'inclusion de l'emballage, du déballage et du coût de la prime d'assurance, ou des frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à encourir.
- c) La commission ne paie toutefois pas le coût de transport du véhicule personnel de la professionnelle ou du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas payés par la commission.

Entreposage

- d) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- e) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge¹, ou de 200 \$ si elle ou il est déplacé sans personne à charge¹, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge¹ est payable également à la professionnelle ou au professionnel déplacé sans personne à charge¹ qui tient logement.

¹ Au sens de la clause 10-1.01.

Compensation pour le bail

- f) La professionnelle ou le professionnel pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois mois de loyer, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- g) Si la professionnelle ou le professionnel choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

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

- h) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, les dépenses suivantes :
- 1) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production :
 - du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles, immédiatement après sa passation;
 - du contrat de vente de la maison;
 - du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - 2) les frais d'actes notariés imputables à la professionnelle ou au professionnel pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la professionnelle ou le professionnel soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que la maison soit vendue;
 - 3) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - 4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- i) Lorsque la maison de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la professionnelle ou le professionnel doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois mois, les dépenses suivantes :
- 1) les taxes municipales et scolaires;
 - 2) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - 3) le coût de la prime d'assurance.

Frais de séjour et d'assignation

- j) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation du bail. De plus, la commission lui paie les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.
- k) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour elle ou lui et sa famille, normalement pour une période n'excédant pas deux semaines.
- l) Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du Bureau provincial de relocalisation ou si les personnes à charge¹ de la professionnelle ou du professionnel ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter les personnes à charge¹ qui habitent avec elle ou lui à toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller et retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres.
- m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait par la commission qui l'engage, et ce, dans les 60 jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

B) Autres avantages

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de la commission ou de l'institution qui l'engage, à :

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

¹ Au sens de la clause 10-1.01.

- b) un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

Section 8 Contrat d'entreprise (contrat à forfait)

5-6.26

Tout contrat entre la commission et un tiers ne peut avoir pour effet de causer la mise en disponibilité ou le non-renouvellement pour surplus au sens du présent article d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

Section 9 Intégration de commissions scolaires

5-6.27

Pendant l'année scolaire précédant une fusion, une annexion ou une restructuration, la commission ne peut invoquer le présent article pour mettre en disponibilité ou non-renouveler des professionnelles ou professionnels réguliers si la cause des mises en disponibilité ou des non-renouvellements provient de cette fusion, cette annexion ou cette restructuration. Cependant, à compter de sa première année d'activités, cette nouvelle commission ou cette commission restructurée peut invoquer le présent article pour mettre en disponibilité ou non-renouveler des professionnelles ou professionnels réguliers.

Section 10 Bureau provincial de relocalisation

5-6.28

Le Bureau fait parvenir mensuellement à la Fédération un relevé des postes de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à pourvoir par voie d'engagement dans les commissions scolaires anglophones et qui sont portés à sa connaissance, de même qu'un relevé des professionnelles ou professionnels en disponibilité ou non renouvelés pour surplus et inscrits sur les listes du Bureau.

ARTICLE 5-7.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

5-7.01

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

5-7.02

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

5-7.03

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle elle ou il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

5-7.04

Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les six mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

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

5-7.05

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

5-7.06

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

5-7.07

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

ARTICLE 5-8.00 MESURES DISCIPLINAIRES**5-8.01**

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

5-8.02

Lorsque la commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle doit l'informer¹ au moins sept jours à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle sera discuté son congédiement.

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

5-8.03

La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique¹ à la professionnelle ou au professionnel par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou télécopieur, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Copie de cet avis doit être également envoyée au syndicat, par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou télécopieur.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

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

5-8.04

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

5-8.05

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la professionnelle ou le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les 30 jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-8.03. Copie de ce grief doit être également soumise à la commission.

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire est entendu en priorité.

ARTICLE 5-9.00 NON-RENGAGEMENT**5-9.01**

La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 1^{er} juin précédent cette année scolaire, lui donner un avis¹ écrit à cette fin. Cet avis doit énoncer la ou les raisons de cette décision.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

5-9.02

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

5-9.03

Une professionnelle ou un professionnel régulier qui n'a pas acquis sa permanence selon la clause 5-6.02 peut être non renouvelé par la commission conformément à la clause 5-9.01 si son non-renouvellement permet l'affectation ou la relocalisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité chez elle ou référé par le Bureau. La professionnelle ou le professionnel ainsi affecté ou relocalisé doit répondre aux exigences du poste.

La professionnelle ou le professionnel ainsi non renouvelé n'est pas soumis aux autres dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, elle ou il peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions y prévues.

ARTICLE 5-10.00 DÉMISSION, BRIS DE CONTRAT ET MAINTIEN DE L'ADHÉSION À UN ORDRE PROFESSIONNEL**Section 1 Démission****5-10.01**

La professionnelle ou le professionnel est lié par sa lettre d'engagement conformément à l'article 5-2.00 et ne peut être libéré de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

5-10.02

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

5-10.03

La professionnelle ou le professionnel régulier peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-10.02, mais en donnant un avis écrit à la commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes :

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) pour cause de maternité;
- c) à la suite du décès de la conjointe ou du conjoint;

- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un emploi comportant une échelle de traitement plus élevée dans le secteur de l'éducation;
- f) toute autre cause jugée valable par la commission.

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

Section 2 Bris de contrat

5-10.04

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

- a) une professionnelle ou un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif à qui on retire le permis d'exercice ou qui est radié selon le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26);
- b) une professionnelle ou un professionnel qui, bénéficiant d'un congé se terminant à la fin de l'année scolaire, n'avise pas de son retour en service dans les délais mentionnés à la présente convention;
- c) une professionnelle ou un professionnel qui fait défaut de se présenter au travail pendant plus de 10 jours ouvrables consécutifs sans avoir donné à la commission de raison valable motivant son absence; la présente disposition ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel qui a été dans l'incapacité d'aviser la commission en temps utile; le cas échéant, il lui incombe d'établir ce fait.

5-10.05

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

Section 3 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel

5-10.06

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

Annuellement, dans les 30 jours de la réception de la confirmation du renouvellement de son adhésion à l'ordre, la professionnelle ou le professionnel en transmet la preuve écrite à la commission. À défaut, la commission avise la professionnelle ou le professionnel. Elle ou il peut, sur demande écrite, dans les 10 jours suivant l'avis, obtenir de la commission un nouveau délai. La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

À défaut d'avoir demandé ou obtenu un nouveau délai pour fournir la preuve de son adhésion à un ordre professionnel, la professionnelle ou le professionnel est réputé en bris de contrat au sens de la section 2 du présent article.

La professionnelle ou le professionnel muté à un poste dont l'appartenance à un ordre n'est pas requise peut maintenir son adhésion à son ordre professionnel.

5-10.07

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues aux clauses 5-10.04 et 5-10.06 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-8.00.

ARTICLE 5-11.00 AFFECTATION TEMPORAIRE À UN POSTE DE CADRE

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

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

5-11.04

L'affectation temporaire d'une professionnelle ou d'un professionnel à un poste de cadre ne peut excéder une période de 12 mois sauf lorsque la professionnelle ou le professionnel remplace une ou un cadre temporairement absent de son poste.

ARTICLE 5-12.00 ANCIENNETÉ**5-12.01**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

À compter de la signature de la présente convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions prévues au présent article.

5-12.02

L'ancienneté est la période d'emploi en années, en mois et en jours :

- a) à la commission et à un établissement auquel la commission a succédé;
- b) en tant que professionnelle ou professionnel assigné à une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire de la commission si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par la commission.

La période d'emploi à des fonctions autres que celles de professionnelle ou professionnel, d'enseignante ou d'enseignant ou d'employée ou d'employé de soutien ne peut être cumulée aux fins d'ancienneté pour plus de deux ans.

Cependant, toute personne ayant occupé à la commission, avant le 1^{er} janvier 1986, des fonctions autres que celles de professionnelle ou professionnel, d'enseignante ou d'enseignant ou d'employée ou d'employé de soutien, se voit reconnaître à titre d'années d'ancienneté, jusqu'à concurrence de huit années, les années pendant lesquelles elle a occupé ces fonctions. Toutefois, le cumul de la période d'emploi reconnue aux fins d'ancienneté en vertu de l'alinéa précédent et du présent alinéa ne peut excéder huit ans.

5-12.03

La démission, le non-renouvellement ou le congédiement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein non renouvelé pour surplus de personnel et bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.06 conserve l'ancienneté acquise lors de son non-renouvellement pour une période n'excédant pas deux années.

5-12.04

Avant le 31 octobre de chaque année, la commission établit l'ancienneté des professionnelles ou professionnels couverts par la présente convention, telle qu'elle est cumulée au 30 juin précédent, et en fait parvenir une liste à la déléguée ou au délégué syndical. Elle affiche cette liste ou la fait parvenir à la professionnelle ou au professionnel dans les mêmes délais.

5-12.05

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

5-12.06

Le présent article est sujet aux dérogations prévues au régime de priorité et de sécurité d'emploi établi par la présente convention.

5-12.07

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de la commission n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel à l'emploi d'une ou des commissions impliquées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique; l'ancienneté de la professionnelle ou du professionnel est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si la modification n'avait pas eu lieu.

5-12.08

Pour une professionnelle ou un professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail prévu à l'article 9-1.00, l'ancienneté se calcule en proportion du nombre d'heures régulières prévues à son horaire.

5-12.09

Malgré les dispositions de la clause 5-12.03, une professionnelle qui en fait la demande par écrit à la commission dans les 180 jours de son engagement, se voit reconnaître l'ancienneté accumulée à titre d'enseignante à la commission antérieurement à son obligation de démissionner pour cause de mariage ou de maternité en vertu d'un règlement ou d'une politique de la commission écrite à cet effet ou antérieurement à son congédiement fait par la commission pour ces mêmes causes en vertu de ce règlement ou de cette politique écrite.

Dans les 30 jours de la demande écrite, la commission fournit par écrit à la professionnelle et au syndicat l'ancienneté qu'elle lui reconnaît en vertu du paragraphe précédent; le syndicat ou la professionnelle ne peut contester cette ancienneté que dans les 30 jours de la réception de l'écrit de la commission.

5-12.10

L'ancienneté que la professionnelle ou le professionnel acquiert à la commission en application de la clause 5-6.17 ou de la clause 5-6.23 est reconnue par la commission en effectuant les ajustements qui s'imposent et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute en conformité avec les dispositions du présent article.

En cas de désaccord au sujet de l'ancienneté reconnue par la commission à une professionnelle ou un professionnel en application de la clause 5-6.17 ou de la clause 5-6.23, la professionnelle ou le professionnel concerné ou le syndicat peut adresser une plainte écrite à la commission dans les 25 jours de la date de son engagement. Dans les 25 jours de la réception de cette plainte par la commission, celle-ci et le syndicat se rencontrent pour trouver, s'il y a lieu, une solution appropriée; ils peuvent à cet égard corriger l'ancienneté reconnue à la professionnelle ou au professionnel et modifier en conséquence la liste d'ancienneté.

À défaut d'entente entre la commission et le syndicat, ce dernier peut, dans les 50 jours qui suivent la réception de la plainte par la commission, déférer celle-ci à un comité paritaire national formé d'une représentante ou d'un représentant nommé par le CPNCA et d'une représentante ou d'un représentant nommé par la Fédération. Le comité analyse la plainte et rend une décision unanime dans les 30 jours qui suivent le moment où il en est saisi. La décision unanime du comité est finale et lie toutes les intéressées ou tous les intéressés. S'il n'y a pas unanimité au sein du comité, ou si le comité ne rend pas une décision unanime dans le délai imparti, le syndicat peut déférer la plainte à l'arbitrage conformément à la procédure décrite à l'article 11-2.00 comme s'il s'agissait d'un grief, et ce, dans les 60 jours qui suivent le moment où le comité a été saisi de la plainte.

ARTICLE 5-13.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Maintien des avantages en cas de changement d'employeur

5-13.01

La professionnelle ou le professionnel régulier permanent a droit à un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une année pour aller travailler dans une autre commission ou centre de services scolaire en vertu du présent article, sur demande écrite adressée à la commission au moins 30 jours ouvrables avant le début du congé.

Malgré l'alinéa précédent, si la commission ou centre de services scolaire (nouvel employeur) est située à moins de 50 kilomètres du lieu principal de travail de la professionnelle ou du professionnel et que cette dernière ou ce dernier est la seule professionnelle ou le seul professionnel dans son corps d'emplois, le congé sans traitement doit être autorisé par sa commission. Cette autorisation n'est cependant pas requise si la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir du congé sans traitement prévu à la clause 7-5.02.

5-13.02

Au terme d'une période d'insertion professionnelle équivalente à la durée du congé sans traitement accordé par la commission ou centre de services scolaire d'origine, la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître, chez son nouvel employeur, sa permanence et elle ou il est réputé avoir démissionné de sa commission ou centre de services scolaire.

Aux fins de vacances, le service continu à sa commission ou centre de services scolaire d'origine est reconnu chez le nouvel employeur et ce, dès l'année du transfert.

5-13.03

Le nouvel employeur informe par écrit, la professionnelle ou le professionnel, au plus tard 60 jours avant la fin de la période d'insertion professionnelle, de la décision de la ou le maintenir ou non à son emploi.

La professionnelle ou le professionnel conserve son droit de retourner à sa commission d'origine, moyennant un préavis écrit de 30 jours à celle-ci avant la fin de son congé sans traitement. Copie de ce préavis est transmise à la commission ou au centre de services scolaire (nouvel employeur).

5-13.04

Le changement d'employeur en vertu du présent article est sur une base volontaire et ne donne droit à aucun autre avantage que ceux prévus au présent article.

5-13.05

Aucun grief ne peut être logé en vertu du présent article, sauf en ce qui concerne les délais de 60 jours et 30 jours.

5-13.06

Le droit de se prévaloir de cette mesure d'attraction et de rétention n'est possible qu'une seule fois dans la carrière de la professionnelle ou du professionnel.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**ARTICLE 6-1.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ****6-1.01**

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

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une professionnelle ou un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

6-1.02

De même, une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 2^e ou 3^e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel, équivaut à une année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à 1,5 année d'expérience pertinente.

Un maximum de trois années de scolarité peuvent être comptées aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

6-1.03

Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

6-1.04

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier en vertu des dispositions antérieures aux modifications au présent article.

ARTICLE 6-2.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT**6-2.01**

La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie à l'article 6-6.00.

De même, la professionnelle ou le professionnel ne peut cumuler plus d'une année d'expérience pendant une période de 12 mois.

6-2.02

Pour le corps d'emplois de conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation et aux seules fins de la présente, est notamment reconnue en tant qu'année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience en tant que conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

Lorsque pour un corps d'emplois donné, une expérience pédagogique spécifique est exigée lors de l'affichage ou lors de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement en tant qu'expérience directement pertinente aux fins de classement.

6-2.03

Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de 12 mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, à l'inclusion des vacances annuelles et des périodes d'invalidité, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement pour lesquelles chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à 12 mois de travail.

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

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à quatre mois mais inférieur à neuf mois, celui-ci correspond à 0,5 année d'expérience pour la professionnelle ou le professionnel situé à l'un des échelons 1 à 8.

6-2.04

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et celle ou celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article 6-1.00.

ARTICLE 6-3.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT**6-3.01**

L'échelon de la professionnelle ou du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la professionnelle ou du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-1.00 et 6-2.00.

6-3.02

La professionnelle ou le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction est classé au premier échelon de l'échelle de traitement applicable à son corps d'emplois, sous réserve des dispositions de l'article 6-1.00.

6-3.03

Un grief contestant l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel peut être soumis dans les 90 jours prévus à la clause 11-1.09 à compter de la réception de la lettre d'engagement par le syndicat.

ARTICLE 6-4.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL LORS D'UNE MUTATION**6-4.01**

La professionnelle ou le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-3.00 comme si elle ou il était nouvellement engagé.

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

ARTICLE 6-5.00 CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION**6-5.01**

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

Par la suite, elle ou il avance d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article 6-6.00.

ARTICLE 6-6.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON**6-6.01**

La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six mois dans le cas des huit premiers échelons.

6-6.02

L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services en tant que professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 7-2.05, 7-2.08, 7-2.20, 7-2.23 B) et 7-2.27 C), ainsi que toutes les périodes d'absence en invalidité.

6-6.03

Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, la commission donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être logé contre la commission à la suite de ce refus.

6-6.04

La commission peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une professionnelle ou un professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

Aucun grief ne peut être logé contre la commission en regard de l'application de la présente clause.

6-6.05

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-1.00.

Cependant, en application du deuxième alinéa de la clause 6-1.02, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance de 0,5 année d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

6-6.06

Malgré toute autre disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-8.00 de la convention 1983-1985 ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-1.00. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré et l'expérience acquise au cours de la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut en aucun cas être considérée dans l'attribution d'un échelon. De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-6.02 et 6-6.03.

La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

ARTICLE 6-7.00 CLASSIFICATION**6-7.01**

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

6-7.02

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

La professionnelle ou le professionnel peut contester par grief le corps d'emplois que la commission lui a attribué. L'arbitre saisi du grief a pour mandat de décider du corps d'emplois dans lequel la professionnelle ou le professionnel doit être classifié compte tenu de la fonction qui lui a été attribuée.

6-7.03

Malgré la clause 6-7.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont changées peut, si elle ou il prétend que ce changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

L'arbitre saisi de ce grief a le pouvoir de statuer sur la classification et sur la compensation monétaire qui s'impose.

Si l'arbitre décide que les tâches normalement confiées à cette professionnelle ou ce professionnel se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel la commission l'a classifié, celle-ci peut :

a) reclassifier la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre

ou

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

6-7.04

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

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

ARTICLE 6-8.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION

6-8.01

Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre le CPNCA et la Centrale.

6-8.02

Le CPNCA peut ajouter un corps d'emplois au Plan de classification mais, auparavant, il doit consulter la Centrale.

6-8.03

Le CPNCA et la Centrale s'entendent pour discuter dans les 30 jours suivant la demande de l'une des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter au Plan de classification.

6-8.04

S'il y a désaccord entre le CPNCA et la Centrale sur la détermination des échelles de traitement au terme des 30 jours prévus à la clause précédente, l'une de ces parties peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la présente convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

ARTICLE 6-9.00 Taux et échelles de traitement annuel**6-9.01**

La commission paie à la professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, 1/260,9 du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

2102 Bibliothécaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	45 420	46 333	47 265	48 689
2	46 954	47 886	48 835	50 296
3	48 580	49 548	50 534	52 050
4	50 223	51 228	52 250	53 821
5	51 958	52 999	54 058	55 684
6	53 730	54 807	55 903	57 583
7	55 574	56 688	57 821	59 556
8	57 492	58 642	59 811	61 619
9	59 446	60 633	61 839	63 720
10	61 492	62 715	63 975	65 254
11	63 610	64 888	66 185	67 500
12	65 783	67 098	68 431	69 801
13	68 048	69 418	70 806	72 230
14	70 039	71 445	72 869	74 330
15	72 102	73 545	75 024	76 522
16	74 221	75 700	77 216	78 768
17	76 394	77 928	79 481	81 069
18	78 640	80 211	81 818	83 462

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

Note : À compter du 1^{er} avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires tel que prévu à la lettre d'entente numéro 3. Le traitement versé à la conseillère ou au conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 85 489 \$ au 1^{er} avril 2020, à 87 206 \$ au 1^{er} avril 2021 et à 92 027 \$ au 1^{er} avril 2022.

2106 Agente ou agent de réadaptation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	45 420	46 333	47 265	48 689
2	46 954	47 886	48 835	50 296
3	48 580	49 548	50 534	52 050
4	50 223	51 228	52 250	53 821
5	51 958	52 999	54 058	55 684
6	53 730	54 807	55 903	57 583
7	55 574	56 688	57 821	59 556
8	57 492	58 642	59 811	61 619
9	59 446	60 633	61 839	63 720
10	61 492	62 715	63 975	65 254
11	63 610	64 888	66 185	67 500
12	65 783	67 098	68 431	69 801
13	68 048	69 418	70 806	72 230
14	70 039	71 445	72 869	74 330
15	72 102	73 545	75 024	76 522
16	74 221	75 700	77 216	78 768
17	76 394	77 928	79 481	81 069
18	78 640	80 211	81 818	83 462

2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2109 Conseillère ou conseiller d'orientation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Taux jusqu'au 2019-04-02 (\$)	Taux du 2019-04-03 au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	45 420	46 114	47 045	47 995	49 456
2	46 954	47 776	48 726	49 694	51 191
3	48 580	49 529	50 515	51 520	53 072
4	50 223	51 319	52 342	53 383	54 990
5	51 958	53 182	54 241	55 319	56 999
6	53 730	55 136	56 232	57 364	59 099
7	55 574	57 108	58 259	59 428	61 218
8	57 492	59 190	60 377	61 583	63 427
9	59 446	61 345	62 569	63 829	65 765
10	61 492	63 574	64 852	66 149	67 464
11	63 610	65 875	67 190	68 541	69 911
12	65 783	68 304	69 673	71 061	72 486
13	68 048	70 769	72 194	73 636	75 116
14	70 039	72 979	74 440	75 938	77 453
15	72 102	75 280	76 778	78 312	79 882
16	74 221	77 636	79 188	80 777	82 384
17	76 394	80 083	81 690	83 316	84 978
18	78 640	82 585	84 229	85 909	87 626

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2111 Travailleuse sociale ou travailleur social

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

2112 Orthophoniste ou audiologiste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 808	47 739	48 689	50 150
2	48 598	49 566	50 552	52 068
3	50 442	51 447	52 470	54 040
4	52 397	53 438	54 515	56 159
5	54 405	55 501	56 615	58 332
6	56 487	57 620	58 770	60 542
7	58 661	59 830	61 035	62 880
8	60 907	62 131	63 373	65 272
9	63 245	64 505	65 802	67 792
10	65 692	67 007	68 340	69 710
11	68 194	69 564	70 952	72 376
12	70 842	72 267	73 709	75 189
13	73 545	75 024	76 522	78 056
14	76 029	77 545	79 097	80 686
15	78 567	80 138	81 745	83 389
16	81 179	82 804	84 466	86 165
17	83 918	85 599	87 315	89 069
18	86 713	88 448	90 219	92 027

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2113 Psychologue

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	48 269	49 237	50 223	51 739
2	50 187	51 191	52 214	53 785
3	52 177	53 218	54 278	55 903
4	54 205	55 282	56 396	58 113
5	56 360	57 492	58 642	60 414
6	58 569	59 738	60 925	62 770
7	60 889	62 112	63 354	65 254
8	63 281	64 541	65 838	67 829
9	65 783	67 098	68 431	70 495
10	68 395	69 765	71 153	72 577
11	71 061	72 486	73 929	75 408
12	73 892	75 371	76 887	78 421
13	76 778	78 312	79 882	81 471
14	79 444	81 033	82 658	84 320
15	82 202	83 845	85 526	87 242
16	85 033	86 731	88 466	90 237
17	87 936	89 690	91 479	93 306
18	90 986	92 813	94 675	96 575

2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2115 Diététiste/nutritionniste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2116 Ergothérapeute

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 808	47 739	48 689	50 150
2	48 598	49 566	50 552	52 068
3	50 442	51 447	52 470	54 040
4	52 397	53 438	54 515	56 159
5	54 405	55 501	56 615	58 332
6	56 487	57 620	58 770	60 542
7	58 661	59 830	61 035	62 880
8	60 907	62 131	63 373	65 272
9	63 245	64 505	65 802	67 792
10	65 692	67 007	68 340	69 710
11	68 194	69 564	70 952	72 376
12	70 842	72 267	73 709	75 189
13	73 545	75 024	76 522	78 056
14	76 029	77 545	79 097	80 686
15	78 567	80 138	81 745	83 389
16	81 179	82 804	84 466	86 165
17	83 918	85 599	87 315	89 069
18	86 713	88 448	90 219	92 027

2118 Agente ou agent de gestion financière

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2119 Conseillère ou conseiller en communication

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2120 Analyste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	45 420	46 333	47 265	48 689
2	46 954	47 886	48 835	50 296
3	48 580	49 548	50 534	52 050
4	50 223	51 228	52 250	53 821
5	51 958	52 999	54 058	55 684
6	53 730	54 807	55 903	57 583
7	55 574	56 688	57 821	59 556
8	57 492	58 642	59 811	61 619
9	59 446	60 633	61 839	63 720
10	61 492	62 715	63 975	65 254
11	63 610	64 888	66 185	67 500
12	65 783	67 098	68 431	69 801
13	68 048	69 418	70 806	72 230
14	70 039	71 445	72 869	74 330
15	72 102	73 545	75 024	76 522
16	74 221	75 700	77 216	78 768
17	76 394	77 928	79 481	81 069
18	78 640	80 211	81 818	83 462

2121 Attachée ou attaché d'administration

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

42140 Traductrice ou traducteur

Semaine : 35 h

Échelon	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	43 977	44 854	45 749	47 137
2	45 274	46 187	47 119	48 543
3	46 680	47 612	48 561	50 022
4	48 068	49 036	50 022	51 538
5	49 548	50 534	51 538	53 091
6	51 027	52 050	53 091	54 698
7	52 561	53 620	54 698	56 360
8	54 168	55 246	56 360	58 058
9	55 793	56 908	58 040	59 793
10	57 510	58 661	59 830	61 035
11	59 227	60 414	61 619	62 843
12	61 035	62 259	63 500	64 779
13	62 880	64 140	65 418	66 733
14	64 468	65 765	67 080	68 413
15	66 076	67 390	68 742	70 112
16	67 774	69 125	70 513	71 920
17	69 491	70 879	72 303	73 746
18	71 226	72 650	74 111	75 591

2141 Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2142 Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

2143 Agente ou agent de développement

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

2146 Traductrice ou traducteur agréé

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	43 977	44 854	45 749	47 137
2	45 274	46 187	47 119	48 543
3	46 680	47 612	48 561	50 022
4	48 068	49 036	50 022	51 538
5	49 548	50 534	51 538	53 091
6	51 027	52 050	53 091	54 698
7	52 561	53 620	54 698	56 360
8	54 168	55 246	56 360	58 058
9	55 793	56 908	58 040	59 793
10	57 510	58 661	59 830	61 035
11	59 227	60 414	61 619	62 843
12	61 035	62 259	63 500	64 779
13	62 880	64 140	65 418	66 733
14	64 468	65 765	67 080	68 413
15	66 076	67 390	68 742	70 112
16	67 774	69 125	70 513	71 920
17	69 491	70 879	72 303	73 746
18	71 226	72 650	74 111	75 591

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	45 420	46 333	47 265	48 689
2	46 954	47 886	48 835	50 296
3	48 580	49 548	50 534	52 050
4	50 223	51 228	52 250	53 821
5	51 958	52 999	54 058	55 684
6	53 730	54 807	55 903	57 583
7	55 574	56 688	57 821	59 556
8	57 492	58 642	59 811	61 619
9	59 446	60 633	61 839	63 720
10	61 492	62 715	63 975	65 254
11	63 610	64 888	66 185	67 500
12	65 783	67 098	68 431	69 801
13	68 048	69 418	70 806	72 230
14	70 039	71 445	72 869	74 330
15	72 102	73 545	75 024	76 522
16	74 221	75 700	77 216	78 768
17	76 394	77 928	79 481	81 069
18	78 640	80 211	81 818	83 462

2149 Agente ou agent de service social

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

2152 Agente ou agent de correction du langage et de l'audition

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 566	46 479	47 886
2	46 114	47 045	47 995	49 456
3	47 612	48 561	49 529	51 027
4	49 127	50 114	51 118	52 670
5	50 735	51 757	52 798	54 387
6	52 360	53 401	54 460	56 104
7	54 058	55 136	56 232	57 930
8	55 793	56 908	58 040	59 793
9	57 602	58 752	59 921	61 729
10	59 446	60 633	61 839	63 080
11	61 382	62 606	63 866	65 144
12	63 354	64 614	65 911	67 226
13	65 418	66 733	68 066	69 436
14	67 208	68 559	69 929	71 335
15	69 034	70 422	71 828	73 271
16	70 933	72 358	73 801	75 280
17	72 851	74 312	75 791	77 307
18	74 842	76 339	77 873	79 426

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire

Semaine : 35 h

Échelons	Taux jusqu'au 2019-04-02 (\$)	Taux du 2019-04-03 au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 671	45 420	46 333	47 265	48 689
2	46 114	46 954	47 886	48 835	50 296
3	47 612	48 580	49 548	50 534	52 050
4	49 127	50 223	51 228	52 250	53 821
5	50 735	51 958	52 999	54 058	55 684
6	52 360	53 730	54 807	55 903	57 583
7	54 058	55 574	56 688	57 821	59 556
8	55 793	57 492	58 642	59 811	61 619
9	57 602	59 446	60 633	61 839	63 720
10	59 446	61 492	62 715	63 975	65 254
11	61 382	63 610	64 888	66 185	67 500
12	63 354	65 783	67 098	68 431	69 801
13	65 418	68 048	69 418	70 806	72 230
14	67 208	70 039	71 445	72 869	74 330
15	69 034	72 102	73 545	75 024	76 522
16	70 933	74 221	75 700	77 216	78 768
17	72 851	76 394	77 928	79 481	81 069
18	74 842	78 640	80 211	81 818	83 462

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2154 Conseillère ou conseiller en rééducation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

Note : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

2155 Conseillère ou conseiller en alimentation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux			
	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	43 977	44 854	45 749	47 137
2	45 274	46 187	47 119	48 543
3	46 680	47 612	48 561	50 022
4	48 068	49 036	50 022	51 538
5	49 548	50 534	51 538	53 091
6	51 027	52 050	53 091	54 698
7	52 561	53 620	54 698	56 360
8	54 168	55 246	56 360	58 058
9	55 793	56 908	58 040	59 793
10	57 510	58 661	59 830	61 035
11	59 227	60 414	61 619	62 843
12	61 035	62 259	63 500	64 779
13	62 880	64 140	65 418	66 733
14	64 468	65 765	67 080	68 413
15	66 076	67 390	68 742	70 112
16	67 774	69 125	70 513	71 920
17	69 491	70 879	72 303	73 746
18	71 226	72 650	74 111	75 591

6-9.02 Traitement et échelles de traitement**Section 1 Paramètres généraux d'augmentation salariale****A) Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021**

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2020.

B) Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2021.

C) Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

- a) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2022.
- b) Toutefois, les taux et échelles de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe D³.

¹ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

² Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

³ Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe E, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

Section 2 Rémunération additionnelle**A) Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020**

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle¹, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 \$
2	0,63 \$
3	0,60 \$
4	0,57 \$
5	0,54 \$
6	0,51 \$
7	0,48 \$
8	0,45 \$
9	0,42 \$
10	0,39 \$
11	0,36 \$
12 ou plus	0,33 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

B) Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

C) Primes

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, sont majorées à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux paragraphes A), B) et au sous-paragraphe a) du paragraphe C) de la section 1 de la présente clause.

Section 3 Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

Section 4 Rétroactivité à la suite de l'entrée en vigueur de la présente convention

L'ajustement du traitement découlant des taux et échelles de traitement prévus pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, débute au plus tard dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les montants de rétroactivité découlant de l'application de la convention pour la période débutant le 1^{er} avril 2020 jusqu'au moment de l'ajustement de traitement prévu à l'alinéa précédent, sont versés lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2020 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander, par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les quatre mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci ou de celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste des professionnelles et professionnels dont l'emploi a pris fin depuis le 1^{er} avril 2020 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la commission.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa qui précède le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

Section 5 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique¹, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celles de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux paragraphes A) à C) de la section 1 de la présente clause, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux paragraphes A) à C) de la section 1 de la présente clause, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

6-9.03 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 taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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.

¹ Inclut également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été déployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-9.04 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 professionnelles ou professionnels, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

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

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

6-9.05 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise

- a) À compter de l'année scolaire 2022-2023, une rémunération additionnelle de 2 % est octroyée à la professionnelle détentrice et au professionnel détenteur d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification et requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- b) Cette rémunération additionnelle s'applique à la professionnelle et au professionnel après qu'elle ou qu'il ait séjourné un an à l'échelon 18.
- c) Cette rémunération additionnelle est calculée sur le taux de traitement applicable à la professionnelle ou au professionnel. Elle est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées.
- d) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement, tel que défini à la clause 1-1.33.
- e) Cette mesure vise également :
- La professionnelle ou le professionnel ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de son ordre professionnel;
 - La ou le psychologue.

ARTICLE 6-10.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-10.01

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé à tous les deux jeudis. Le relevé de salaire attestant des sommes qui lui sont dues est expédié à son lieu de travail sous pli individuel ou, le cas échéant, par voie électronique.

6-10.02

Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le relevé est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.

6-10.03

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus.

6-10.04

Les informations suivantes doivent apparaître sur le relevé de salaire :

- a) nom et prénom;
- b) date et période de paie;
- c) traitement pour les heures régulières de travail;
- d) heure(s) de travail supplémentaire;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;
- g) total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet.

6-10.05

Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une professionnelle ou un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à 10 % de son traitement brut par paie. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de la professionnelle ou du professionnel sur une période de 12 mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas de prestations ou indemnités versées en trop à la professionnelle ou au professionnel par la commission en vertu de la présente convention.

6-10.06

Une professionnelle ou un professionnel qui quitte le service de la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 11-0.00, l'application par la commission des clauses 6-10.03 et 6-10.07.

6-10.07

La commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement, à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise de son départ à l'avance.

La commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel à la période de paie suivant son départ, son relevé de salaire. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les 45 jours de son départ.

6-10.08

Sur demande préalable, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service de la professionnelle ou du professionnel à la commission.

6-10.09

Après entente entre la commission et le syndicat, la commission déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par la professionnelle ou le professionnel aux fins de dépôt à une institution financière.

CHAPITRE 7-0.00 RÉGIMES SOCIAUX**ARTICLE 7-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE¹****Section 1 Dispositions générales****7-1.01**

Est admissible aux bénéficiaires des régimes d'assurances décrits ci-après, en cas de décès, maladie ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite :

- a) la professionnelle ou le professionnel engagé à 75 % ou plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00.

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

- b) la professionnelle ou le professionnel engagé à moins de 75 % du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00.

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

Sous réserve de la clause 7-1.12, la participation de la professionnelle ou du professionnel admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est en service à la commission à cette date ou, sinon, à compter de son entrée en service.

7-1.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge la conjointe ou le conjoint d'une professionnelle ou d'un professionnel au sens de la clause 1-1.13, ou l'enfant à charge défini comme suit :

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

¹ Pour les clauses 7-1.11, 7-1.13, 7-1.15, 7-1.16, 7-1.20 et 7-1.28, voir l'annexe « A » sur la facturation magnétique des primes d'assurances collectives.

7-1.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve des clauses 7-1.47 à 7-1.67 ou d'une absence prévue à la clause 7-2.21, nécessitant des soins médicaux et qui rend la professionnelle ou le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

7-1.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-1.05

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

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

7-1.06

Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la convention P2 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention P2 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires en application au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la clause 7-1.18.

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 7-1.00 de la convention P2 2015-2020 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

¹ Lire « huit jours » au lieu de « 35 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois mois de calendrier.

7-1.07

Les nouveaux contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires entrent en vigueur à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

7-1.08

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

Section 2 Régime de base d'assurance maladie**7-1.09**

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

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

7-1.10

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

7-1.11

Une professionnelle ou un professionnel âgé de 65 ans ou plus qui maintient sa participation au régime d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) demeure couvert par le régime d'assurance maladie obligatoire pour les garanties non couvertes par le régime de la RAMQ.

7-1.12

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

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

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

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

7-1.13

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie, quant à toute professionnelle ou tout professionnel, est établie comme suit :

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge :
 - i) à compter du 1^{er} avril 2020 jusqu'à la paie suivant le 45^e jour de la signature de la convention :
60 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - ii) à compter de la paie suivant le 45^e jour de la signature de la convention :
120 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
 - i) à compter du 1^{er} avril 2020 jusqu'à la paie suivant le 45^e jour de la signature de la convention :
24 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - ii) à compter de la paie suivant le 45^e jour de la signature de la convention :
48 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- ou
- le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

7-1.14

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de l'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 7-1.13 seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments inclus dans le présent régime.

7-1.15

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés en tant que des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à l'ACSAQ, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-1.13 et 7-1.02.

Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas

7-1.16

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

Le Comité d'assurances de la Centrale détermine le caractère obligatoire ou optionnel de chacun de ces régimes.

- b) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
- i) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 7-1.15;
 - ii) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les 30 jours de la demande si celle-ci est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
 - iii) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion de la nouvelle professionnelle ou du nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire optionnel prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

7-1.17

Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
- b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
- c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins 60 jours avant son entrée en vigueur.

Section 4 Comité d'assurances de la centrale**7-1.18**

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

7-1.19

Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la commission pourvu que :

- a) la cotisation des professionnelles ou professionnels pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies à l'exclusion de tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;
- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnelles ou professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée en tant que telle.

7-1.20

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

7-1.21

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

7-1.22

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

7-1.23

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la commission.

7-1.24

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la 52^e semaine consécutive d'invalidité totale.

7-1.25

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

7-1.26

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

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

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

7-1.27

Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à l'ACSAQ, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

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

Section 5 Intervention de la commission**7-1.28**

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

- a) l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;

- b) l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux professionnelles ou professionnels des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

7-1.29

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

Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie

7-1.30

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

Ce montant est de 3 200 \$ pour la professionnelle ou le professionnel visé au paragraphe b) de la clause 7-1.01.

Section 7 Assurance salaire

7-1.31

- a) Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 7-1.47 à 7-1.67, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
 - i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
 - iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.
- b) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent depuis au moins 12¹ semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :
 - i) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
 - ii) la commission et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou sa représentante ou son représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12² semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
 - iii) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.
- c) Durant cette période de retour progressif, la professionnelle ou le professionnel a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées à partir du nombre d'heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00.
- d) À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la professionnelle ou le professionnel n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause.

¹ La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

² La commission et la professionnelle ou le professionnel absent peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

7-1.32

En vertu de la clause 7-1.31, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-6.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes de disparités régionales, de la prime pour les psychologues prévue à la lettre d'entente n° 6 et de la rémunération additionnelle reliée à la reconnaissance de la maîtrise, à l'exception de toute prime d'inconvénient. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 9-1.00, le montant de la prestation est calculé en proportion du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

7-1.33

Tant que des prestations demeurent payables, à l'inclusion du délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 7-1.31, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, RRCE et RRPE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non-renouveler l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application des clauses 7-1.31 ou 7-1.47 à 7-1.67 et ensuite, de 7-1.44. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 7-1.44 ne peut empêcher la commission de résilier ou non-renouveler l'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

7-1.34

- a) Les prestations versées en vertu de la clause 7-1.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la professionnelle ou du professionnel s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la présente convention.

- c) La commission déduit 1/10 de jour de la caisse de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- d) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 7-1.31 n'opère qu'à compter du moment où la professionnelle ou le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 7-1.31, et ce, en application du paragraphe a) de la présente clause.
- e) Toute professionnelle ou tout professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 7-1.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

7-1.35

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

7-1.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle la professionnelle ou le professionnel fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 7-1.31 débute la journée du retour au travail des professionnelles et professionnels.

7-1.37

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 7-1.38.

7-1.38

En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de la professionnelle ou du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de quatre jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission. Si l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dans un délai de 15 jours à défaut de quoi ces deux médecins s'entendent, dans les 30 jours qui suivent, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

La commission doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

7-1.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la professionnelle ou le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Section 8 Congé de maladie**7-1.40**

- a) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année la commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00 et couvert par le présent article, sept jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 ou d'une autre disposition de la convention collective, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, la proportion du 1/260,9 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.
- b) Cependant, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31, a droit au crédit d'une fraction de sept jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

- c) Toutefois, si la professionnelle ou le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission.
- d) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de six jours non monnayables de congé de maladie.
- e) La professionnelle ou le professionnel régulier engagé au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables de congé de maladie inférieur à six, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, si elle ou il demeure au service de la même commission, à la différence entre six et le nombre de jours non monnayables de congé de maladie qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.
- f) La professionnelle ou le professionnel régulier qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin, des sept jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu de la convention collective. La professionnelle ou le professionnel ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

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

7-1.41

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

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

7-1.42

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 9-1.00, le nombre de jours crédités est calculé proportionnellement au nombre d'heures qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00.

7-1.43

- a) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu des sous-paragraphe i), ii) et iii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 de la convention P2 2015-2020 continue d'être régi par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- b) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur de la présente convention.
- c) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est couvert par le régime d'assurance salaire prévu à la présente convention dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

Section 9 Anciennes caisses de congés de maladie**7-1.44**

- a) Les professionnelles ou professionnels¹ qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973.

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

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

¹ Aux fins de la détermination des bénéficiaires ayant trait aux anciennes caisses de jours de congé de maladie, les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985 demeurent régis par la clause 5-10.41 de la convention P-1 1983-1985 ou, le cas échéant, par la clause 5-10.43 de la convention P-2 1983-1985. Cependant, le 55 ans d'âge prévu au paragraphe d) de la clause 7-1.44 de la présente convention s'applique à ces mêmes professionnelles ou professionnels.

- c) Malgré la clause 7-1.45, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures ou un règlement de la commission ayant le même effet prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : le congé prévu à l'article 7-2.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la professionnelle ou du professionnel après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 ou pour un congé de préretraite. La professionnelle ou le professionnel peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31, et pour le congé prévu à l'article 7-2.00, à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 7-1.31).
- d) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 et les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si cette professionnelle ou ce professionnel a 30 années ou plus de service continu au sens de la clause 8-1.01, être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour ajouter aux vacances de la professionnelle ou du professionnel. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également la professionnelle ou le professionnel ayant 55 ans d'âge même si elle ou il n'a pas les 30 années requises de service continu au sens de la clause 8-1.01.
- e) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

7-1.45

La professionnelle ou le professionnel qui, conformément à la convention qui lui était applicable au 30 juin 1975 ou, le cas échéant, à la Politique administrative et salariale des professionnels (document 27-10), a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables de congé de maladie est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention. Toutefois, sur avis écrit à la commission, la professionnelle ou le professionnel peut modifier son choix.

7-1.46

Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel au 1^{er} juillet 2020 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention P2 2015-2020 et, à compter du 1^{er} juillet 2022, ceux crédités en vertu de la clause 7-1.40;

- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b), les jours non monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

Section 10 Accident du travail et maladie professionnelle

7-1.47

Les dispositions de la présente section s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

La professionnelle ou le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q, c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.47 à 5-10.67 de la convention collective 1983-1985.

7-1.48

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

Définitions

7-1.49

Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une professionnelle ou un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la professionnelle ou du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la professionnelle ou du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la professionnelle ou le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

- e) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, à l'inclusion de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation.

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

- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

Dispositions diverses

7-1.50

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

7-1.51

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

7-1.52

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

7-1.53

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

- b) Les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- c) La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission, mais peut changer par la suite pour un établissement de son choix.
- d) La professionnelle ou le professionnel a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-1.54

La commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi, en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Le coût de l'examen et, le cas échéant, les frais de déplacement sont remboursables selon la clause 7-1.38.

Régimes collectifs

7-1.55

La professionnelle ou le professionnel victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance vie prévu à la clause 7-1.30 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 7-1.09.

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

Cette exonération cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 7-1.61.

7-1.56

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 7-1.31 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 7-1.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée en tant que la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 7-1.31 et 7-1.44.

Par contre, pour cette professionnelle ou ce professionnel qui recevrait de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 7-1.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 7-1.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 7-1.31 et 7-1.44.

7-1.57

La professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 7-1.67.

Traitement

7-1.58

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

L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer, à la professionnelle ou au professionnel qui en bénéficie, un traitement supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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

7-1.59

Sous réserve de la clause 7-1.58, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La professionnelle ou le professionnel doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Droit de retour au travail**7-1.60**

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

7-1.61

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

7-1.62

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

7-1.63

La professionnelle ou le professionnel qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-1.64, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend pourvoir, pourvu qu'elle ou il en soit capable.

7-1.64

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-1.63 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

- a) s'il s'agit d'un emploi de professionnelle ou professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi :
 - i) la professionnelle ou le professionnel soumet sa candidature par écrit;
 - ii) la professionnelle ou le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
 - iii) la convention collective applicable le permet;
- b) le droit de la professionnelle ou du professionnel ne peut s'exercer qu'au cours des deux années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

7-1.65

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 7-1.63 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de cette période, cette professionnelle ou ce professionnel ne peut conserver l'emploi si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 7-1.63 et peut à nouveau bénéficier de cette clause.

7-1.66

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 7-1.63 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

7-1.67

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), ainsi que les primes de disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette professionnelle ou ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

ARTICLE 7-2.00 DROITS PARENTAUX¹**Section 1 Dispositions générales****7-2.01**

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

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

¹ Au moment de la signature de la convention, les professionnelles et professionnels bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 7-2.00 de la convention P2 2015-2020 demeurent régis par ces dispositions.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation de l'un ou l'autre de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-2.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27.

7-2.02

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

7-2.03

- 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

- B) 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 RAE.

7-2.04

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, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section 2 Congé de maternité

7-2.05

- A) La durée du congé de maternité de la professionnelle enceinte :
- admissible à des prestations du RQAP est de 21 semaines;
 - admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est de 20 semaines;

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 travail supplémentaire.

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

Les semaines du congé de maternité doivent être consécutives, sous réserve des paragraphes A) et B) de la clause 7-2.09.

- 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, tel que défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues aux clauses 7-2.10, 7-2.11 et 7-2.13, 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, dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7-2.06 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 (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

7-2.07 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux 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.

7-2.08 Prolongation du congé de maternité

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 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 l'état de santé de la professionnelle 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 7-2.15 et 7-2.16 durant les six premières semaines et par la clause 7-2.34 par la suite.

7-2.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé de maternité

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

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

B) Fractionnement du congé de maternité

- a) Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).
- b) Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.34 durant cette suspension.

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, 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 courir en vertu des clauses 7-2.10, 7-2.11 ou 7-2.13, selon le cas, sous réserve de la clause 7-2.01.

7-2.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1^o en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède;

et

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

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

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

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

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

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

7-2.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) mais admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité :

1^o pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante² :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède.

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

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède;

et

- c) en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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 telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

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

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la commission en vertu de 1^o de la présente clause et le montant des prestations 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 produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue en vertu de la section 2^o de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

7-2.12

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 RAE 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 RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi en vertu de 1^o de la clause 7-2.10 ou en vertu de 1^o de la clause 7-2.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la commission ou, le cas échéant, de ses employeurs.

7-2.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La professionnelle non admissible au RQAP et au RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-2.10 et 7-2.11.

Toutefois, la professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède;

et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Le quatrième alinéa de la clause 7-2.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.14 Dans les cas prévus aux clauses 7-2.10, 7-2.11 et 7-2.13

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par la commission à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 7-2.10, 7-2.11 ou 7-2.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Autorité des marchés financiers
Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM)
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres communautaires juridiques

Commission de la capitale nationale du Québec
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
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS)
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT)
Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Héma-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
Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ)
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
Réseau de transport métropolitain (RTM-Exo)
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC)
Société québécoise des infrastructures
Tribunal administratif du travail (TAT), division des services essentiels

- 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 9-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 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 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 7-2.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 9-1.00 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 7-2.04.

- E) Dans le cas de la professionnelle régulière non permanente qui est non rengagée pour surplus, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par la commission prend fin à compter de la date du non-rengagement.

Par la suite, dans le cas où la professionnelle est rengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.06, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date du rengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période que dure le non-rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 7-2.10, 7-2.11 ou 7-2.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 7-2.10, 7-2.11 ou 7-2.13, selon le cas.

7-2.15

Durant le congé de maternité et les six premières semaines de prolongation prévue à la clause 7-2.08, 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.

7-2.16

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

7-2.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 7-2.05. Si la professionnelle revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-2.18

La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième 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'avis¹ 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 7-2.33.

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

7-2.19

Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. 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.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**7-2.20 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 (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième 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 (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-10.05.

Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

- F) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la 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 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

7-2.21

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 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 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 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

7-2.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-2.19. La professionnelle concernée par la clause 7-2.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 7-2.21, elle doit d'abord avoir épuisé les quatre jours qui y sont prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-2.23

A) Congé de paternité avec traitement de cinq jours ouvrables

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq 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 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 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

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

Pendant la durée de ce congé, le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-2.19.

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.

Le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

B) Congé de paternité de cinq semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq 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 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas du professionnel admissible au RQAP ou RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite du professionnel présentée au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle ou le professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause 7-2.33.

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 quatre semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

C) Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, 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 7-2.34 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

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

E) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande du professionnel, le congé de paternité, prévu au paragraphe B) qui précède peut être fractionné si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.34 durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), la commission verse à la 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 courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause sous réserve de la clause 7-2.01.

- G) Pendant la durée du congé de paternité de cinq semaines, le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-2.19.

7-2.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- A) Pendant les cinq semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23, le professionnel, qui a complété 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.
- B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'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 (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque le professionnel travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, 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 (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par EDSC.

- C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse au professionnel en congé pour paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si 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 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 du professionnel, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par le professionnel durant son congé pour paternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-2.25 Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 7-2.23, au paragraphe A) de la clause 7-2.24 et à la clause 7-2.26

La clause 7-2.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce professionnel a complété 20 semaines de service.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**Congé pour adoption****7-2.27****A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

La professionnelle ou le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 7-2.19.

B) 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 jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

La professionnelle ou le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 7-2.19.

C) Congé pour adoption de cinq semaines

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 cinq semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la professionnelle ou le professionnel admissible au RQAP ou au RAE, le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite de la professionnelle ou du professionnel présentée au moins trois semaines à l'avance.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle ou le professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause 7-2.33.

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 quatre semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

D) 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 prévu au paragraphe C) qui précède, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la 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 7-2.34 durant cette période.

E) Suspension du congé pour adoption

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

F) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la professionnelle ou du professionnel, le congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.34 durant cette suspension.

G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes E) et F), la commission verse à la 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 courir en vertu du paragraphe C) de la présente clause, sous réserve de la clause 7-2.01.

H) Pendant la durée du congé prévu au paragraphe C) de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 7-2.19.

7-2.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

A) Pendant les cinq semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27, la professionnelle ou le professionnel qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une 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 (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

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

Lorsque la 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 RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

- 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 RAE 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 RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

7-2.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 7-2.27, au paragraphe A) de la clause 7-2.28 et à la clause 7-2.30

La clause 7-2.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.30 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 RAE, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle ou il a complété 20 semaines de service.

Congé sans traitement en vue d'une adoption**7-2.31**

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 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 semaines à l'avance.

7-2.32

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 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause 7-2.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.34.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption**7-2.33**

A) La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :

- a) le congé de maternité prévu à la clause 7-2.05;
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23;

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.

- c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 9-1.00 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 ans qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, après une demande écrite présentée à la commission au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement, ou l'inverse, selon le cas;
- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle 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 9-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. 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 9-1.00 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 2,5 jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux 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 9-1.00 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 public et parapublic, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux 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 7-1.00.

- 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 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

7-2.34

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 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 9-1.00.

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

7-2.35

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.

7-2.36

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir¹ quatre 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 semaines avant l'expiration du congé. Si la professionnelle ou le professionnel ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle ou il est considéré comme ayant 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 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

7-2.37

Sur demande de la professionnelle ou du professionnel, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.34 durant cette suspension.

7-2.38

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.

7-2.39 Congé pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des problèmes de développement socioaffectif 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.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

Section 5 Dispositions diverses**7-2.40 Prime pour disparités régionales**

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

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

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27 et le bénéficiaire du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23 a droit, durant les semaines où il reçoit une indemnité, à 100 % de la prime pour disparités régionales pour l'un ou l'autre de ces congés.

7-2.41

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

7-2.42

S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 5-2.02 s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-rengagement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-2.43

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

ARTICLE 7-3.00 CONGÉS SPÉCIAUX**7-3.01**

La professionnelle ou le professionnel a droit à certains congés sans perte de traitement, et ce, jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par année, non cumulatifs et non monnayables.

7-3.02

Pour tenir compte de situations particulières, la commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, de la distribution de ces 12 jours; à défaut d'entente, la distribution suivante s'applique :

- a) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de deux jours consécutifs ouvrables à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès.

Le deuxième alinéa doit permettre à la professionnelle ou au professionnel de bénéficier d'un minimum de deux jours de congé sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : un maximum de cinq jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;
- c) à l'occasion du décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : le jour pour assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;

L'octroi de ce congé est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ce congé est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus, sauf si la rupture d'un des liens précités (mariage, union civile ou définition de conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel.

¹ L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

- d) le baptême de son enfant : le jour de l'événement;
- e) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile;
- f) la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement;
- g) le mariage ou l'union civile de la professionnelle ou du professionnel : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables, à l'inclusion de celui du mariage ou de l'union civile;
- h) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une professionnelle ou un professionnel n'a pas le droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- i) un maximum annuel de trois jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail ou pour toutes autres raisons qui obligent la professionnelle ou le professionnel à s'absenter de son travail et sur lesquelles la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes a), b) ou c) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la professionnelle ou le professionnel qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel en avise par écrit la commission scolaire le plus tôt possible.

Si dans une année particulière, une professionnelle ou un professionnel a bénéficié de 12 jours de congés spéciaux et qu'un autre événement prévu aux paragraphes a) à h) survient avant la fin de l'année, la professionnelle ou le professionnel peut requérir un congé spécial pour le nombre de jours prévus pour l'événement concerné. Dans ce cas, le nombre de jours ainsi utilisés au-delà de 12 réduit d'autant le maximum de 12 jours de congés spéciaux applicables à cette professionnelle ou ce professionnel pour l'année suivante.

7-3.03

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé au paragraphe a), b) ou c) de la clause 7-3.02 si elle ou il assiste à la cérémonie ultérieure soulignant le décès et si elle a lieu à plus de 200 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de deux jours additionnels si elle ou il assiste à la cérémonie ultérieure soulignant le décès et si elle a lieu à plus de 400 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel. Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois, et ce, indépendamment que la professionnelle ou le professionnel s'en prévale pour assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès.

De plus, pour les régions visées par les primes de disparités régionales, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 7-3.02.

7-3.04

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00 peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, deux jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit des jours de congé de maladie monnayables ou des autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la professionnelle ou le professionnel n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

7-3.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

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

7-3.06

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible.

7-3.07

La commission peut aussi permettre à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

7-3.08

La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel concernant le fonctionnement de la commission lors d'une intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

ARTICLE 7-4.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**7-4.01**

La professionnelle ou le professionnel invité à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle ou il obtient au préalable l'approbation de la commission.

7-4.02

Si elle ou il obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, la professionnelle ou le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 7-5.00 pour une période d'une durée maximale de deux ans.

ARTICLE 7-5.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT**7-5.01**

La commission peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

Toutefois, la commission ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité conformément à la clause 5-6.20.

La commission peut également accorder à une professionnelle ou un professionnel ayant acquis sa permanence en vertu de l'article 5-6.00 un congé sans traitement à temps partiel d'une durée déterminée, pour des motifs qu'elle juge valables; tel, le cas où le temps ainsi libéré permet à une autre professionnelle ou un autre professionnel du même corps d'emplois d'augmenter le nombre d'heures de sa semaine de travail et si cette dernière ou ce dernier y consent. Les dispositions du présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie de ce congé.

7-5.02

La professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après au moins sept ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail pour une année scolaire ou, avec l'accord de la commission, pour toute autre période de 12 mois. La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de ce congé ne peut en obtenir un nouveau en vertu de la présente clause qu'après une période additionnelle de sept ans de service continu qui suit son congé. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 90 jours avant le début de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il entend bénéficier de ce congé.

7-5.03

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, son classement et le cas échéant sa permanence.

7-5.04

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

7-5.05

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement maintient sa participation au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la commission. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires et au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

7-5.06

Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.

7-5.07

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

7-5.08

Pendant la durée du congé sans traitement prévu au présent article, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun autre bénéfice ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente convention dans les cas de congés sans traitement.

7-5.09

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement a droit de postuler aux fonctions auxquelles elle ou il est éligible; elle ou il doit cependant, si elle ou il est choisi, terminer son congé sans traitement afin de pourvoir le poste en question si elle ou il en est requis par la commission.

ARTICLE 7-6.00 CHARGE PUBLIQUE**7-6.01**

La professionnelle ou le professionnel régulier qui entend briguer une charge publique obtient, sur avis écrit de huit jours, un congé sans traitement à temps plein pour la période de temps requise aux fins de sa candidature.

7-6.02

La professionnelle ou le professionnel régulier qui a bénéficié d'un congé sans traitement aux fins de sa candidature a droit d'être réintégré immédiatement dans son poste au terme de l'élection.

Cette réintégration s'effectue à la demande de la professionnelle ou du professionnel mais au plus tard le huitième jour qui suit la tenue de l'élection.

7-6.03

La professionnelle ou le professionnel régulier qui occupe une charge publique obtient sur demande écrite, un congé sans traitement à temps plein pour exercer sa charge. Toutefois, cette demande comporte un préavis de huit jours si la professionnelle ou le professionnel n'est pas déjà en congé sans traitement.

7-6.04

La professionnelle ou le professionnel régulier qui est en congé sans traitement pour remplir une charge publique peut, en tout temps, sur avis écrit de 20 jours, reprendre son travail.

À son retour, elle ou il est réintégré dans le même corps d'emplois. Elle ou il reprend son dernier poste ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté par la commission.

7-6.05

Toute professionnelle ou tout professionnel peut obtenir la permission de s'absenter de son travail aux fins d'une candidature ou de l'exercice d'une charge qui requiert des absences occasionnelles.

Les périodes et les modalités de ces absences sont déterminées par écrit entre la commission et le syndicat.

7-6.06

Les années durant lesquelles une professionnelle ou un professionnel régulier bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

ARTICLE 7-7.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**7-7.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une professionnelle ou un professionnel de réduire son temps travaillé pour une période d'une à cinq années à la fin de laquelle la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité au sens du paragraphe C) de la clause 7-7.14. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la professionnelle ou le professionnel recevait avant la conclusion de l'entente.

7-7.02

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

7-7.03

Seule la professionnelle ou seul le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00 participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRPE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

7-7.04

Pour se prévaloir du régime, la professionnelle ou le professionnel doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

7-7.05

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

7-7.06

En même temps que sa demande, la professionnelle ou le professionnel fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

7-7.07

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif de la commission.

Cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

7-7.08

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- traitement;
 - congés de maladie selon le paragraphe a) de la clause 7-1.40, monnayés, le cas échéant;
 - assurance salaire;
 - vacances;
 - autres bénéfices monétaires.

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

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel peut utiliser, à raison d'un jour par jour, les jours de congés de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 pour le congé de préretraite prévu au paragraphe c) de la clause 7-1.44.

- c) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des quatre régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRPE).
- d) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.
- e) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, ceci n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue en vertu du présent article.

7-7.09

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

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

7-7.10

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris de contrat, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la professionnelle ou du professionnel, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-7.09, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

L'entente prend également fin lorsque la professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la présente convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

7-7.11

À la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.

7-7.12

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

7-7.13

La commission et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-7.14.

7-7.14

La commission et la professionnelle ou le professionnel utilisent, le cas échéant, le formulaire prévu ci-après :

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 20____ et se termine le _____ 20____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 7-7.09 et 7-7.10.

B) Temps travaillé

Pour la période comprise dans l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention est :

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de cette entente, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir de modifier le temps travaillé ainsi que sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention.

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

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 9-1.00 de la présente convention peut être sur une base autre qu'hebdomadaire).

D) Les dispositions de l'article 7-7.00 font partie intégrante de cette entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Pour la commission scolaire

Signature de la professionnelle ou du professionnel

ARTICLE 7-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**7-8.01**

La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité.

7-8.02

Le congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la professionnelle ou le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-8.03

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de deux, trois, quatre ou cinq ans.

7-8.04

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la professionnelle et le professionnel, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

7-8.05

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de six mois doit coïncider avec une période débutant le 1^{er} juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de six mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins six mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-8.06

Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

7-8.07

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

La professionnelle ou le professionnel doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé, mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

7-8.08

Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 11-0.00, malgré l'expiration de la présente convention.

7-8.09

Le contrat doit être conforme au formulaire prévu ci-après.

7-8.10

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

OBJET : Congé à traitement différé**I Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de six mois ou de 12 mois, soit du _____ au _____.

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la professionnelle ou le professionnel reçoit _____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

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

- a) le congé est de six mois
- si le contrat est de deux ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de trois ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq ans : 90 % du traitement;

- b) le congé est de 12 mois
- si le contrat est de trois ans : 66,67 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq ans : 80 % du traitement.

IV Avantages

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance vie;
 - assurance maladie, à condition qu'elle ou il verse sa quote-part;
 - congés de maladie selon le paragraphe a) de la clause 7-1.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé à traitement différé, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour chaque année du contrat pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

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

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

- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

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

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

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

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

la professionnelle ou le professionnel rembourse¹ à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la professionnelle ou le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle ou il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la professionnelle ou du professionnel en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse¹ ce solde à la commission.

VI Congédiement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

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

VII Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq jours ouvrables ou moins.

VIII Non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel

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

IX Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel

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

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que cette dernière ou ce dernier ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors; toutefois, la commission avec laquelle le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser celle-ci en application dudit article V.

X Décès de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI Invalidité

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

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

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle ou lui et la commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.
- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. Cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel.

- D) L'invalidité survient après que la professionnelle ou le professionnel ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine le contrat.

- E) L'invalidité dure plus de deux ans.

À la fin de ces deux années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

XII Congé de maternité de 20 ou 21 semaines et congés de cinq semaines de paternité ou pour adoption

- A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, de paternité ou pour adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent.

- C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.

XIII Échéancier de remboursement

A) Congé de six mois

- a) Pour un contrat de deux ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de trois ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de quatre ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
- d) Pour un contrat de cinq ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;

- après trois ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après quatre ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 mois

- a) Pour un contrat de trois ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de quatre ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de cinq ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
 - après quatre ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la commission

La professionnelle ou le professionnel

c. c. Au syndicat

ARTICLE 7-9.00 CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES**7-9.01**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont six jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle ou il peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de six jours 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.

La commission est avisée préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la professionnelle ou du professionnel.

7-9.02

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée et selon les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). La professionnelle ou le professionnel doit aviser la commission le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Les avantages, que la professionnelle ou le professionnel maintient pendant son absence en vertu de l'alinéa précédent, sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé parental sans traitement prévu au premier alinéa de la clause 7-2.34.

Le retour au travail de la professionnelle ou du professionnel au terme de son congé sans traitement s'effectue dans le poste qu'elle ou il détenait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste de la professionnelle ou du professionnel aurait été aboli, celle-ci ou celui-ci a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été alors au travail.

CHAPITRE 8-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL**ARTICLE 8-1.00 VACANCES****8-1.01**

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

<u>Service continu¹ au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
Moins d'un an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

8-1.02

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables. La professionnelle ou le professionnel qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

8-1.03

Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

¹ Le service continu signifie la période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 8-1.03 et 8-1.04.

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier.

8-1.04

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 12 mois par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire.

Le congé de maternité prévu à la clause 7-2.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-2.23 ainsi que le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 7-2.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

8-1.05

Une invalidité, au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumettra son choix selon la clause 8-1.07.

8-1.06

La période habituelle de vacances se situe entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

8-1.07

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la professionnelle ou le professionnel soumet par écrit son projet de vacances.

8-1.08

Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

8-1.09

Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

8-1.10

Lorsqu'une personne à l'emploi de la commission dans une autre catégorie d'emploi devient professionnelle ou professionnel en cours d'année, l'accumulation des crédits de vacances, pour l'année du transfert, se fait en proportion du temps travaillé comme professionnelle ou professionnel dans cette année scolaire, en tenant compte du service continu à la commission selon la clause 8-1.01.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel pourra bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables auxquels elle ou il aurait droit en fonction de son service continu à la commission.

8-1.11

Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables.

ARTICLE 8-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

8-2.01

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

Seuls les jours chômés et payés où une professionnelle ou un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, elle ou il a droit à un minimum de jours chômés et payés égal à la proportion du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures, sur la base du nombre de jours chômés et payés prévus à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

8-2.02

Pour chaque année scolaire, la professionnelle ou le professionnel admissible aux conditions prévues à la clause 8-2.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants :

- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement, après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, la commission détermine la liste de ces jours chômés et payés en conformité avec le calendrier scolaire, parmi les jours suivants : le 1^{er} juillet, le premier lundi de septembre (fête du Travail), le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes et le 24 juin.

8-2.03

Lorsque l'un des congés mentionnés ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, la commission le reporte à une autre date en conformité avec le calendrier scolaire.

8-2.04

La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'un affichage ou est communiquée aux professionnelles et professionnels au début de chaque année scolaire.

8-2.05

Lorsqu'un jour chômé et payé survient pendant les vacances de la professionnelle ou du professionnel, ce jour est ajouté à la période de vacances.

8-2.06

Dans le cas où la convention collective applicable au 30 juin 1975 ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la première convention collective applicable à l'unité de négociation, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années scolaires de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 8-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 8-2.01 est augmenté pour toutes les professionnelles et tous les professionnels couverts par la présente convention et auxquels s'applique la clause 8-2.01, selon l'année scolaire en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année scolaire en cause et celui prévu à la clause 8-2.01.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

ARTICLE 8-3.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT**8-3.01**

Tous les frais encourus lors des déplacements autorisés d'une professionnelle ou d'un professionnel dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour son personnel professionnel.

8-3.02

Cependant, la commission ne peut fixer des normes inférieures à celles prévalant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour son personnel professionnel.

ARTICLE 8-4.00 PERFECTIONNEMENT**Section 1 Dispositions générales****8-4.01**

La présente section prévoit le cadre général d'organisation des activités de développement des ressources humaines dont bénéficie la professionnelle ou le professionnel.

Les activités de développement des ressources humaines comprennent :

- a) le perfectionnement organisationnel, à savoir les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de connaissances susceptibles d'améliorer le fonctionnement du service ou de l'institution;

- b) le perfectionnement fonctionnel, à savoir les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de connaissances spécifiques à la tâche professionnelle;
- c) le recyclage, à savoir la formation professionnelle complémentaire dispensée à la professionnelle ou au professionnel en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution technique de son secteur d'activités ou la formation professionnelle en vue de changer son orientation vers un autre secteur d'activités.

8-4.02

Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

Dans le but de développer les compétences des professionnelles et professionnels, la commission facilite le perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions à la commission ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel requise par la commission.

8-4.03

La professionnelle ou le professionnel qui, autorisé par la commission, poursuit une activité de développement des ressources humaines pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. L'horaire régulier de travail de cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

8-4.04

La commission et la professionnelle ou le professionnel concerné respectent les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention afin de permettre de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu à la clause 8-4.07.

8-4.05

Si, dans le cadre du développement des ressources humaines, une professionnelle ou un professionnel doit quitter le service de la commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que si elle ou il était demeuré en fonction à la commission.

Section 2 Organisation du perfectionnement

8-4.06

Deux ou plusieurs commissions peuvent se regrouper aux fins de l'application du présent article.

Dans ce cas, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacune des commissions. L'utilisation de ces montants n'a pas alors à respecter le pourcentage d'apport de chacune des commissions participantes.

8-4.07

Pour l'année scolaire 2021-2022, le montant alloué au perfectionnement est de 290 \$ et, à compter de l'année scolaire 2022-2023, ce montant est de 368 \$ par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service à la commission dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévues à l'article 9-1.00. Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel régulier, et surnuméraire en service à la commission, le montant alloué est ajusté en proportion des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

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

L'administration des fonds consacrés au développement des ressources humaines est confiée à la commission.

8-4.08

Un montant de 4 965 \$ par année scolaire est prévu pour faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels des commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des villes de Chibougamau, de Chapais et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des municipalités de Témiscaming, Val-d'Or et Rouyn-Noranda), notamment pour défrayer les frais de déplacement et de séjour de ces professionnelles ou professionnels.

Ce montant est distribué après consultation d'un comité créé à cet effet et formé d'une représentante ou d'un représentant de l'ACSAQ, d'une représentante ou d'un représentant du Ministère et de deux représentantes ou représentants de la Centrale. Si ce montant ne peut être alloué aux professionnelles ou professionnels des commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des villes de Chibougamau, de Chapais et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des municipalités de Témiscaming, Val-d'Or et Rouyn-Noranda), il peut être utilisé à d'autres fins de perfectionnement déterminées après consultation du comité.

Les montants disponibles pour une année scolaire et non utilisés ou non engagés s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.

Section 3 Perfectionnement organisationnel

8-4.9

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activités, d'acquérir des connaissances, des techniques et des habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution, ou de l'orienter vers un autre secteur d'activités.

8-4.10

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité de la commission; il appartient à celle-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des professionnelles ou professionnels concernés.

Si la commission choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3 une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses 8-4.07 et 8-4.08, la clause 8-4.13 s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

Section 4 Perfectionnement fonctionnel

8-4.11

La commission et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des professionnelles et professionnels à des activités de perfectionnement fonctionnel.

8-4.12

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une professionnelle ou un professionnel ou à un groupe d'entre elles ou eux d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

8-4.13

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, la commission élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux professionnelles ou professionnels, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des montants alloués en vertu des clauses 8-4.07 et 8-4.08, et elle effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

8-4.14

La commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, de modalités locales relativement aux matières visées aux sections 1, 3 et 4 de l'article 8-4.00.

ARTICLE 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

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

8-5.02

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

8-5.03

La professionnelle ou le professionnel doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.04

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

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la professionnelle ou du professionnel;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des professionnelles ou professionnels;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

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

8-5.05

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

8-5.06

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

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'autorité désignée par la commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 8-5.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou l'autorité désignée par la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 8-5.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

8-5.07

Le droit d'une professionnelle ou d'un professionnel mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.08

La commission ne peut imposer à la professionnelle ou au professionnel un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.

8-5.09

Rien dans la présente convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 8-5.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.10

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 8-5.02, en tant que chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

ARTICLE 8-6.00 NON-DISCRIMINATION**8-6.01**

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste de nature à détruire ou compromettre un droit ou une liberté fondamentale reconnus expressément par la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12) ne doit être exercée contre une professionnelle ou un professionnel.

8-6.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant de la commission, une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

8-6.03

Aucune professionnelle ou aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.

ARTICLE 8-7.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**8-7.01**

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la professionnelle ou du professionnel et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la professionnelle ou le professionnel (Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)).

8-7.02

La professionnelle ou le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

8-7.03

La commission prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Elle doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

8-7.04

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 11-1.00.

8-7.05

L'autorité désignée par la commission doit rencontrer la représentante ou le représentant du syndicat, accompagné ou non de la plaignante ou du plaignant, pour discuter d'une situation de harcèlement à un moment convenu entre les parties, et ce, pour tenter, dans la mesure du possible, de trouver une solution en appliquant la démarche et les mécanismes prévus à la politique.

8-7.06

À défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les 30 jours de la rencontre prévue à la clause 8-7.05, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déposer un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique selon la procédure prévue à l'article 11-2.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

8-7.07

Dans le respect de la politique en vigueur et conformément à la loi, le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.

8-7.08

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail est entendu en priorité.

ARTICLE 8-8.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**8-8.01**

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail.

8-8.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;

- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

8-8.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause précédente, la commission transmet au syndicat l'information pertinente dans un délai raisonnable.

8-8.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la présente convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 1-3.01.

ARTICLE 8-9.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

8-9.01

La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte l'unité de négociation sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.

8-9.02

Le programme d'aide au personnel contient notamment les mécanismes garantissant aux utilisatrices ou utilisateurs éventuels la confidentialité ainsi que le caractère volontaire de la participation.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL**ARTICLE 9-1.00 DURÉE DU TRAVAIL****9-1.01**

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1^{er} juillet au 30 juin.

9-1.02

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

9-1.03

La commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, d'une semaine régulière de travail différente de celle prévue à la clause 9-1.02.

ARTICLE 9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL**9-2.01**

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation des adultes ainsi que les visites des parents.

La commission aménage l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel pour lui permettre de bénéficier d'une pause par demi-journée et d'une période ininterrompue de repas.

9-2.02

Un changement à l'horaire effectué par la commission s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. Un changement à l'horaire collectif de travail s'effectue après consultation du comité des relations de travail.

9-2.03

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la professionnelle ou le professionnel se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la professionnelle ou du professionnel en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission. Toute nouvelle politique de la commission sur ce sujet ou toute modification de politique existante sur ce sujet est soumise préalablement à la consultation du comité des relations de travail.

9-2.04

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la commission lui assure une période de repos de 12 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec la professionnelle ou le professionnel.

ARTICLE 9-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**9-3.01**

Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de la commission en dehors de l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré en tant que du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

9-3.02

Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle ou il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

9-3.03

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

9-3.04

La commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque la commission et la professionnelle ou le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la professionnelle ou du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

9-3.05

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente.

9-3.06

Un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre sauf avec l'accord de l'autorité compétente de la commission. Dans ce cas, le travail supplémentaire est rémunéré conformément à la clause 9-3.05.

ARTICLE 9-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**9-4.01**

Advenant une absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible la commission et, si elle ou il en est requis, lui en communique par écrit les motifs.

9-4.02

La commission déduit du traitement total à être versé chaque période d'absence non rémunérée.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser la période d'absence par du temps travaillé si les raisons de l'absence sont jugées valables par la commission et si celle-ci y consent.

ARTICLE 9-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ**9-5.01**

La commission reconnaît que les activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité concernant l'engagement ou le non-renouvellement de personnel, l'affectation ou les mouvements de personnel, l'évaluation disciplinaire de personnel, l'imposition d'une mesure disciplinaire ou la représentation de l'employeur dans ses relations avec ses salariées et salariés tel qu'elle est prévue au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

ARTICLE 9-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**9-6.01**

Une professionnelle ou un professionnel peut signer un document préparé par elle ou lui dans l'exercice de sa fonction et dont elle ou il est l'unique auteure ou auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de la commission. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la professionnelle ou le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

9-6.02

Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

9-6.03

Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

9-6.04

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

9-6.05

Les dispositions du présent article régissent également, en faisant les adaptations nécessaires, la fabrication d'un matériel technique.

ARTICLE 9-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**9-7.01**

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la professionnelle ou le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La commission convient de n'exercer contre la professionnelle ou le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la professionnelle ou du professionnel.

9-7.02

Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage toute professionnelle ou tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

9-7.03

La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

ARTICLE 9-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION**9-8.01**

La fonction d'une professionnelle ou d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.

La commission facilite, dans le cadre des activités décrites ci-haut, l'autonomie professionnelle et la concertation professionnelle propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.

9-8.02

La commission doit assurer à la professionnelle ou au professionnel, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques adaptées aux caractéristiques de sa fonction et aux exigences de la confidentialité et, notamment, lui fournir un service de secrétariat adéquat.

9-8.03

La professionnelle ou le professionnel s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

9-8.04

La commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'une professionnelle ou d'un professionnel, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.

9-8.05

La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

9-8.06

La commission ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

9-8.07

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'elle ou il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par la commission.

ARTICLE 9-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**9-9.01**

La méthode d'évaluation des activités professionnelles doit être soumise à la consultation préalable du comité des relations de travail.

9-9.02

La commission remet par écrit à la professionnelle ou au professionnel la méthode d'évaluation des activités professionnelles qu'elle a adoptée.

9-9.03

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

9-9.04

La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 45 jours qui suivent la date où elle ou il a pris connaissance de son évaluation. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**ARTICLE 10-1.00 DÉFINITIONS**

Aux fins du présent article, on entend par :

10-1.01

Personne à charge : la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

¹ Enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

En outre, l'enfant à charge est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois conditions suivantes sont satisfaites :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel travaillant dans une des localités du secteur III décrit à la clause 10-1.03 ou travaillant dans la localité de Fermont;
- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge ci-dessus;
- la professionnelle ou le professionnel a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à la professionnelle ou au professionnel de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

Les particularités décrites au quatrième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et de logement.

10-1.02

Point de départ : Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où il est situé dans l'une des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel déjà couvert par le présent article de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

10-1.03

Secteur I :

- Les localités de Chapais et Chibougamau.
- La localité de Témiscaming.
- La localité de Matagami.

Secteur II : - Les localités des Îles-de-la-Madeleine.
- La localité de Fermont.

Secteur III : - La localité d'Oujé-Bougoumou.

Secteur IV : - Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Kawawachikamach et Schefferville à l'exception de la localité de Fermont.

ARTICLE 10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

10-2.01

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes Secteurs	Du 2020-04-01 au 2021-03-31	Du 2021-04-01 au 2022-03-31	Du 2022-04-01 au 2023-03-31
Avec personne ou personnes à charge	Secteur I	8 898 \$	9 076 \$	9 258 \$
	Secteur II	11 005 \$	11 225 \$	11 450 \$
	Secteur III	13 844 \$	14 121 \$	14 403 \$
	Secteur IV	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
Sans personne à charge	Secteur I	6 221 \$	6 345 \$	6 472 \$
	Secteur II	7 334 \$	7 481 \$	7 631 \$
	Secteur III	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$
	Secteur IV	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$

10-2.02

Pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 9-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement qui lui est applicable est ajusté proportionnellement aux heures régulières travaillées par rapport au nombre d'heures régulières prévu à l'article 9-1.00.

10-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un des secteurs décrits à la clause 10-1.03.

10-2.04

La professionnelle en congé de maternité ou la professionnelle ou le professionnel en congé de paternité ou en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

10-2.05

Dans le cas où les deux membres d'un couple travaillent pour la même commission ou pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec une ou des personnes à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 10-1.01.

10-2.06

Sous réserve de la clause 10-2.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et sa ou ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé pour adoption ou de congé pour accident du travail.

ARTICLE 10-3.00 AUTRES BÉNÉFICES**10-3.01**

La commission assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.03 :

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de sa ou ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - i) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - ii) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (à l'inclusion des ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

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

10-3.02

La professionnelle ou le professionnel n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61^e jour de calendrier de séjour sur le territoire, à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

10-3.03

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 10-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

10-3.04

Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors du congédiement ou du non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel par la commission : du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation à un autre;
- d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'en proportion du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 260,9 jours de travail sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

10-3.05

Ces frais, entre le point de départ et le lieu d'affectation, sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés ou remboursés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la professionnelle ou le professionnel est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où la conjointe et le conjoint au sens de la clause 1-1.13 travaillent pour la même commission, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

10-3.06

Le poids de 228 kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 10-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service à l'emploi de la commission, passée sur le territoire. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.

ARTICLE 10-4.00 SORTIES

10-4.01

- a) La commission assume directement ou rembourse à la professionnelle ou au professionnel recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et sa ou ses personnes à charge :
 - i) pour Fermont, Schefferville et Kawawachikamach : quatre sorties par année pour les professionnelles ou professionnels sans personne à charge et trois sorties par année pour la professionnelle ou le professionnel avec une ou des personnes à charge;
 - ii) pour les localités des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.
- b) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- c) Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la présente convention.

10-4.02

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la professionnelle ou le professionnel et sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

À chaque année, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatrice égale à 50 % du montant des frais encourus pour les 3^e et 4^e sorties de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

10-4.03

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe i) et ii) du paragraphe a) de la clause 10-4.01, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à la professionnelle ou au professionnel habitant une des localités mentionnées aux paragraphes a) ou b).

10-4.04

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel ou une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la clause 10-4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La professionnelle ou le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté en tant que preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

10-4.05

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la professionnelle ou au professionnel lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la présente clause afin de lui permettre de l'accompagner.

10-4.06

Une professionnelle ou un professionnel originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 10-1.01.

ARTICLE 10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**10-5.01**

La commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et sa ou ses personnes à charge lors de l'engagement et de toute sortie, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la commission dans le cadre de l'article 8-3.00.

ARTICLE 10-6.00 DÉCÈS**10-6.01**

Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou d'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel.

ARTICLE 10-7.00 LOGEMENT**10-7.01**

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la professionnelle ou au professionnel, au moment de l'engagement, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

10-7.02

Les loyers exigés aux professionnelles ou professionnels qui bénéficient d'un logement dans les secteurs III, IV et la localité de Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

10-7.03

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

ARTICLE 10-8.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES**10-8.01**

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention 1986-1988 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention :

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de « point de départ » prévue à la clause 10-1.02;
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime prévus à l'article 10-2.00 pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 9-1.00;
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec prévus aux articles 10-3.00 et 10-4.00;
- e) le nombre de sorties prévu à l'article 10-4.00 lorsque la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic.

10-8.02

La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les professionnelles ou professionnels travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

CHAPITRE 11-0.00 GRIEF, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES**ARTICLE 11-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****Section 1 Dispositions générales****11-1.01**

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

La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à la section 2 de l'article 11-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties. Dans le cas de cette entente, le syndicat peut procéder immédiatement à l'arbitrage prévu à l'article 11-2.00, et ce, malgré les délais prévus à la clause 11-2.01.

11-1.02

Aux fins de la soumission d'un grief, le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief

	Numéro du grief du syndicat <input style="width: 100%;" type="text"/>	<input type="radio"/> Interprétation <input type="radio"/> Classification
Syndicat	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____	Employeur
	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____	

Mode d'arbitrage ¹ <input style="width: 100%;" type="text"/>	Type de grief ² <input style="width: 100%;" type="text"/>
Nature du grief 1 ³ <input style="width: 100%;" type="text"/>	Nature du grief 2 <input style="width: 100%;" type="text"/>
Nombre de plaignant(s) <input style="width: 50px;" type="text"/>	

_____ Plaignant(s) _____			Clause(s)
Nom <input style="width: 100%;" type="text"/>	Prénom <input style="width: 100%;" type="text"/>	Plaignant principal <input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>

Les faits à l'origine du grief, correctif(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

Signature : _____

Date : _____

¹ Arbitrage régulier (clause 11-2.01)

² Individuel, collectif ou syndical

³ Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

11-1.03

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel concerné, qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application des clauses 5-8.05, 5-9.02 ou 8-7.06, doit donner un avis écrit à cet effet à la commission, à l'arbitre en chef et au syndicat. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

11-1.04

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus à l'article 11-2.00.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles 11-1.00 et 11-2.00.

11-1.05

Les coordonnées du Greffe de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 1^{er} étage, bureau 120
Québec (Québec) G1R 5A5

Télécopieur : 418 646-6848
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca

11-1.06

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

Section 2 Procédure de règlement des griefs**11-1.07**

Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle ou il le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité désignée par la commission.

11-1.08

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

La commission et le syndicat sont également invités à tenir au minimum une rencontre annuelle permettant de discuter des dossiers actifs. Cette rencontre permet aux parties locales d'échanger sur des solutions aux griefs.

11-1.09

Un grief est soumis à la commission par la professionnelle ou le professionnel ou par le syndicat en son nom ou au leur.

L'avis de grief doit être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

11-1.10

L'avis de grief doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle, du professionnel ou des professionnelles ou professionnels concernés, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit indiquer les clauses de la convention sur lesquelles le grief se fonde et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

Dans le cas d'un grief de classification ou d'un grief de classement, l'avis de grief doit indiquer le corps d'emplois ou l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.

11-1.11

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

11-1.12

L'autorité désignée par la commission peut rencontrer la représentante ou le représentant du syndicat, accompagné ou non de la professionnelle ou du professionnel concerné, pour discuter du grief, et ce, à un moment convenu entre les parties.

11-1.13

Dans les 15 jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la commission fournit au syndicat une décision écrite et, le cas échéant, en transmet une copie à la professionnelle, au professionnel ou aux professionnelles ou professionnels concernés.

11-1.14

Si la décision prévue à la clause 11-1.13 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prescrits, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 11-2.00.

ARTICLE 11-2.00 ARBITRAGE**Procédure régulière d'arbitrage****11-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à la procédure régulière d'arbitrage doit, dans les 45 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 11-1.13, donner un avis à cet effet à la commission et à l'arbitre en chef, et ce, en utilisant le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. L'avis de grief doit y être reproduit.

Toutefois, malgré la clause 11-1.14 et l'alinéa précédent, le syndicat peut inscrire son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 11-1.13.

11-2.02

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, à la commission, au Ministère, au CPNCA, à la FPPE et à la Centrale.

11-2.03

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

André G. Lavoie, arbitre en chef;

René Beaupré	Amal Garzouzi	Nancy Ménard-Cheng
Serge Brault	Natacha Lecompte	Jean-René Ranger
Johanne Cavé	Éric Lévesque	Robert L. Rivest
Robert Choquette	Claude Martin	Yves Saint-André
Nathalie Faucher	Nathalie Massicotte	Lyse Tousignant
Gilles Ferland	Jean Ménard	Alain Turcotte
Maureen Flynn	Jean-Guy Ménard	Éric-Jan Zubrzycki

ou toute personne nommée par la Centrale, l'ACSAQ et le Ministère pour agir à ce titre.

11-2.04

Un grief est déféré à une ou un arbitre unique. Cependant, à la demande de la Centrale ou du CPNCA lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, le grief peut être déféré à une ou un arbitre nommé conformément à la présente clause et assisté d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par la Centrale et d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par le CPNCA.

S'il y a lieu, dans les 30 jours francs de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale communique au Greffe le nom d'une assesseure ou d'un assesseur syndical de son choix et le CPNCA le nom d'une assesseure ou d'un assesseur patronal de son choix.

Toute assesseure ou tout assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

11-2.05

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions d'une convention antérieure, d'un grief juridiquement né en vertu d'une convention antérieure. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déférés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

11-2.06

Aux fins de l'application de la clause précédente, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention P2 2015-2020 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, le Ministère et le CPNCA renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

11-2.07

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la présente convention, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience. Le cas échéant, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des deux assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

11-2.08

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants du CPNCA et de la Centrale;
- b) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 11-2.03;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;

- d) indique, pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, le Ministère, le CPNCA, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs.

11-2.09

L'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le Greffe lequel en avise les parties concernées, le Ministère, le CPNCA, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs.

Pour faciliter le déroulement des auditions, les procureures ou procureurs se communiquent entre elles ou eux, et font connaître à l'arbitre, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure pour une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

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

11-2.10

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour sa nomination originale.

11-2.11

Si une assessesse ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'assesseuse ou d'assesseur n'est pas attribuée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre en nomme une ou un d'office le jour de l'audition.

11-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

11-2.13

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les 15 jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Centrale, la Fédération, le CPNCA, l'ACSAQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre ou, le cas échéant, à l'arbitre assisté de ses assessesseuses ou assessesseurs toutes représentations que ces parties jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

11-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

11-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assessesseuse ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 11-2.09 au moins sept jours à l'avance.

11-2.16

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

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une décision dans le délai imparti et tant que celle-ci n'est pas rendue. Toutefois, cela ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de décision et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assessesseuse ou un assesseur.

11-2.17

La décision arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assessesse ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la décision.

L'arbitre dépose l'original signé de la décision arbitrale au Greffe et, en même temps, en expédie une copie aux deux assessesses ou assessesseurs s'il en est.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet une copie de la décision aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, à l'ACSAQ, au CPNCA et au Ministère, et en dépose deux copies conformes auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

11-2.18

En tout temps avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

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

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

11-2.19

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

11-2.20

L'arbitre appelé à juger du bien-fondé d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la professionnelle ou le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une professionnelle ou d'un professionnel peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel concerné et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. L'arbitre peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

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

Le premier alinéa de cette clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier si la procédure prescrite à l'article 5-9.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel.

11-2.21

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

11-2.22

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. 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, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

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.

11-2.23

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 assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief soumis avant cette date.

11-2.24

Les frais du Greffe sont à la charge du Ministère.

11-2.25

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

11-2.26

Les assesseuses ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

11-2.27

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

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise à l'arbitre par la ou le sténographe et, le cas échéant, aux assesseuses ou assesseurs, avant le début du délibéré, aux frais de la partie qui les a exigées.

Si la partie qui n'a pas requis la sténographie désire un exemplaire de la traduction des notes sténographiques, elle devra partager à parts égales avec l'autre partie la totalité des frais et honoraires pour la sténographie à moins d'entente contraire entre les parties.


11-2.28


L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 30^e jour du mois de décembre 2021 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

POUR LA PARTIE PATRONALE

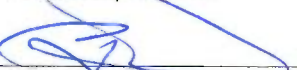
POUR LA PARTIE SYNDICALE


M. Jean-François Roberge
Ministre de l'Éducation


M^{me} Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration
gouvernementale et présidente du Conseil du
trésor

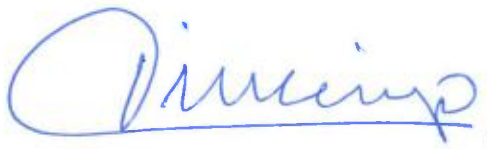

M^{me} Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement



M. Dan Lamoureux
Président, ACSAQ

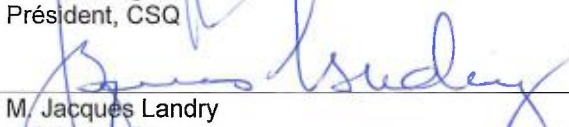

M^{me} Christine Denommée
Présidente, CPNCA

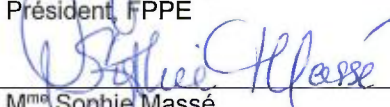

M. Pascal Poulin
Vice-président, CPNCA


M. Philippe Bazinet
Négociateur, CPNCA

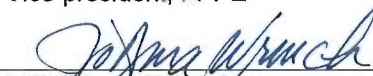

M. Danilo Di Vincenzo
Porte-parole, CPNCA



M. Eric Gingras
Président, CSQ

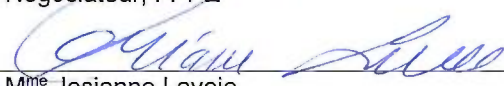

M. Jacques Landry
Président, FPPE


M^{me} Sophie Massé
Vice-présidente, FPPE


M. Jean Martineau
Vice-président, FPPE


M^{me} Joanna Wrench
Négociatrice, FPPE


M. Michel Mayrand
Négociateur, FPPE


M^{me} Josianne Lavoie
Porte-parole, FPPE

ANNEXE « A »

FACTURATION MAGNÉTIQUE DES PRIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour la commission qui accepte de remplacer le système actuel d'autofacturation¹ des primes d'assurances collectives de personnes par un système de facturation magnétique des primes d'assurances collectives :

A) Un deuxième alinéa est ajouté à la clause 7-1.11 :

7-1.11 Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour 28 jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour plus de 28 jours, l'assureur lui réclamera directement l'entier des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission.

B) La clause 7-1.13 est modifiée en y ajoutant le paragraphe c) suivant :

7-1.13 c) La contribution de la commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux versements :

- i) le premier couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la commission;
- ii) le deuxième couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la commission.

¹ La différence majeure entre les deux systèmes de facturation est la suivante :

- . en autofacturation, c'est la commission qui établit individuellement le coût des primes des assurances collectives de personnes des professionnelles et professionnels et qui procède à la déduction à la source de ces primes;
- . en facturation magnétique, c'est l'assureur qui établit le coût des primes et qui transmet par bande magnétique à la commission le montant total individuel qu'elle déduira sur la paie de chaque professionnelle ou professionnel.

- C) Le paragraphe k) de la clause 7-1.15 devient le paragraphe l) de la même clause.

Le nouveau paragraphe k) de la clause 7-1.15 est le suivant :

- k) l'assureur établit le montant total des primes de la professionnelle ou du professionnel pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;

- D) Le sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 7-1.16 est modifié de la façon suivante :

7-1.16 b) i) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 7-1.15;

- E) La clause 7-1.16 est modifiée en y ajoutant le paragraphe c) suivant :

7-1.16 c) Assurances générales collectives (IARD)¹

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les professionnelles et professionnels concernés par la clause 7-1.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe k) de la clause 7-1.15 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

- F) La clause 7-1.20 est remplacée par la suivante :

7-1.20 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe c) de la clause 7-1.16, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale, ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD), peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

- G) La clause 7-1.28 est remplacée par la suivante :

7-1.28 a) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :

- i) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers

- ii) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
 - iii) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - iv) en remettant à l'assureur les primes déduites;
 - v) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - vi) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - vii) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.
- b) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe c) de la clause 7-1.16, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

ANNEXE « B »**COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

Dans les 60 jours de la signature de la présente convention, un comité national est formé. Il est composé, d'une part, de trois représentantes ou représentants du CPNCA et, d'autre part, de trois représentantes ou représentants syndicaux du réseau scolaire anglophone, soit un provenant, de chacune des fédérations ou associations syndicales (FPPE, FPSS et APEQ).

Le comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

- a) les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) afin de favoriser leur réussite scolaire;
- b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres.

ANNEXE « C »**RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE « D »

STRUCTURE SALARIALE - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} AVRIL 2022 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																		Rangements	Taux uniques	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
Rangements	1	20,98																	1	20,98	
	2	21,27																	2	21,27	
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » des paragraphes A), B) et C) de la section 1 de la clause 6-9.02.

Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

ANNEXE « E »

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI¹

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	21	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « titres d'emploi » fait référence à l'expression « corps d'emploi ».

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	22	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	22	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	19 ⁽³⁾	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	14	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	14	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur (CSSDM)	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention (chef d'équipe) ⁽⁴⁾	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe) ⁽⁴⁾	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe) ⁽⁴⁾	9	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	
3	6354	Électricien	10	X

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires ⁽⁴⁾	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires - Chef d'équipe ⁽⁴⁾	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique ⁽⁴⁾	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C210	Analyste spécialisé en informatique ⁽⁴⁾	23	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C433	Animateur en francisation ⁽⁴⁾	14	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	21	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	22	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	21	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	23	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	

Secteurs ⁽¹⁾	N ^{os} titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements ⁽²⁾	Taux unique
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	14	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Notes :

- (1) Secteurs : 2 – Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges.
- (2) Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente.
- (3) À compter du 9 décembre 2021, le titre d'emploi d'infirmier (2-4206) se voit octroyer le rangement 19. Avant cette date, le rangement 18 s'applique.
- (4) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à l'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective¹, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective¹.

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

3. Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE N° 2 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective¹, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée² aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée², doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées² à temps partiel.

b) Les congés liés à la parentalité

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective¹, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective¹.

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

² Pour les commissions scolaires, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « la professionnelle ou le professionnel ».

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective¹ afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.
4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.
5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective¹.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

**LETTRE D'ENTENTE N° 3 RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX
CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE
SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES
(2104)**

À partir du 1^{er} avril 2020, le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi de conseiller pédagogique par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONCERNANT LA GESTION DE L'ARBITRAGE

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'Entente, un comité de travail composé de deux personnes représentantes du CPNCA et de deux personnes représentantes de la FPPE-CSQ. Les libérations des personnes représentantes de la FPPE-CSQ sont assumées par le syndicat.

Le comité a pour mandat d'analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale et, le cas échéant, de revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres.

Les parties devront soumettre un bilan, conjoint ou non, ainsi que leurs recommandations, au plus tard le 30 mars 2023, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

LETTRE D'ENTENTE N° 5 FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES¹

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective², les parties nationales mettent sur pied un forum, sous l'égide du Comité patronal de négociation, portant sur la santé globale des personnes salariées.

Le forum a pour mandat :

1. De recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :
 - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
 - de favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
2. De traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
3. D'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
4. De produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective².

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « la professionnelle ou le professionnel ».

² Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

	FSQ	FSE	FPSS		FPSES	FPPC	FEC
	CPNSSS	CPNCF	CPNCF	CPNCA	CPNC		
2021-2022	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100
2022-2023	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100

	FPPE				FSE/FPSS		APEQ
	CPNCF	CPNCA ¹	CPNCSC	CPNC SK	CPNCSC	CPNC SK	CPNCA
2021-2022	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,014/0,008	0,244
2022-2023	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,014/0,008	0,244

À compter du 1^{er} avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent global pour la Centrale des syndicats du Québec de 2,839 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets. Ce montant annuel² se trouvant réparti comme suit :

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de trois représentants de la partie patronale et trois représentants de la partie syndicale.

¹ Les parties ont convenu que les montants ont été utilisés aux fins de l'octroi de la rémunération additionnelle pour la maîtrise prévue à la clause 6-9.05.

² Les montants indiqués sont réduits de toutes sommes utilisés dans le cadre des ententes sectorielles.

LETTRE D'ENTENTE N° 6 RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU TITRE D'EMPLOI¹ DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel détenant le titre d'emploi de psychologue (2113).

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective², la professionnelle ou le professionnel visé bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
 - 4,1 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paie;
- Palier 2 :
 - 9,6 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les deux paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

À partir du 1^{er} juillet 2022, seulement pour les psychologues ayant séjourné une année à l'échelon 18 de leur échelle salariale, les paliers applicables sont ajustés de la façon suivante :

- Palier 1 :
 - 1,85 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paie;
- Palier 2 :
 - 7,25 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les deux paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

¹ Pour les commissions scolaires, l'expression « titre d'emploi » fait référence à l'expression « corps d'emploi ».

² Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

Sous réserve de l'article 3 de la présente lettre d'entente, la prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
 - les jours de congé de maladie;
 - les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
 - les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
 - le perfectionnement autorisé par la commission qui coïncide avec l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel;
 - les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 7-1.58).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 septembre 2023.

Méthode et formule d'ajustement de la prime¹

Le pourcentage des deux paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial² à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective³.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des deux paliers est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les deux pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur à la date de la signature de la convention collective³.

¹ Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor.

² Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1^{er} avril 2015.

³ Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

Mathématiquement :

$$\% \text{ Prime de rétention}_{\text{palier}_i, t+1} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times (1 + \% \text{ Prime de rétention}_{\text{palier}_i, t} / 100)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où $i = 1$ pour le palier 1 et $i = 2$ pour le palier 2;

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

$t + 1$ = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi à la cent¹.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule².

Si, au cours de la durée de la convention collective³, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophone en avise le syndicat.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROFESSIONNELLE OU AU PROFESSIONNEL ENGAGÉ POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À SIX MOIS AVEC LE STATUT DE REMPLAÇANT OU SURNUMÉRAIRE

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à six mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

- Les avantages sociaux applicables à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à six mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.

¹ Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

² Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

³ Pour les commissions scolaires, l'expression « la convention collective » réfère à l'expression « l'Entente ».

- Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la professionnelle ou du professionnel sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.