

## **Entente intervenue**

**entre**

**le Comité patronal de négociation  
pour la Commission scolaire crie (CPNCSC)**

**et**

**la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte du  
Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du  
Nord-Ouest (SPPMSNO) représentée par son agente négociatrice, la  
Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du  
Québec (FPPE)**

**dans le cadre de la  
*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives  
dans les secteurs public et parapublic*  
(RLRQ, chapitre R-8.2)**

**2020-2023**

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour la Commission scolaire crie  
(CPNCSC)  
Décembre 2022

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE	TITRE	
<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>GÉNÉRALITÉS.....</b>	<b>1</b>
1-1.00	Définitions .....	1
1-2.00	Interprétation et nullité d'une clause .....	6
1-3.00	Annexes .....	6
1-4.00	Impression du texte de la Convention.....	7
1-5.00	Durée de la Convention.....	7
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>JURIDICTION .....</b>	<b>8</b>
2-1.00	Champ d'application .....	8
2-2.00	Reconnaissance.....	9
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>11</b>
3-1.00	Régime syndical.....	11
3-2.00	Déduction des cotisations syndicales .....	11
3-3.00	Déléguée ou délégué syndical.....	14
3-4.00	Congés pour activités syndicales .....	15
	Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale.....	15
	Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée.....	15
	Section 3 Congés pour participer au congrès de la FPPE ou de la CSQ .....	17
	Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales.....	17
	Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint.....	19
	Section 6 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif .....	19
	Section 7 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales .....	20

	Section 8	Dispositions générales .....	20
3-5.00		Fourniture d'un local .....	21
3-6.00		Affichage et distribution .....	21
3-7.00		Documentation .....	22
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>CONSULTATION</b> .....		<b>24</b>
4-1.00		Dispositions générales .....	24
4-2.00		Comité des relations du travail .....	24
4-3.00		Consultation des professionnelles ou professionnels .....	26
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX</b> .....		<b>27</b>
5-1.00		Statuts d'engagement.....	27
5-2.00		Poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir .....	28
5-3.00		Engagement.....	29
	Section 1	Généralités.....	29
	Section 2	Priorité d'engagement pour un poste à pourvoir de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou pour le remplacement d'une professionnelle ou d'un professionnel.....	32
5-4.00		Affectations .....	33
	Section 1	Affectation, réaffectation et mutation .....	33
	Section 2	Affectation temporaire à un poste de cadre .....	36
5-5.00		Non-renouvellement, démission et bris de contrat .....	37
	Section 1	Non-renouvellement .....	37
	Section 2	Démission .....	38
	Section 3	Bris de contrat.....	39
	Section 4	Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.....	39
5-6.00		Priorité et sécurité d'emploi .....	40
	Section 1	Généralités.....	40
	Section 2	Permanence.....	41
	Section 3	Réduction de personnel .....	41
	Section 4	Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi .....	42

	Section 5	Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi .....	43
	Section 6	Frais de déménagement .....	49
	Section 7	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait) .....	49
	Section 8	Placement .....	50
	Section 9	Remplacement .....	50
	Section 10	Mesures d'aide à la relocalisation des professionnelles et professionnels non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois .....	52
5-7.00		Mesures visant à réduire les mises en disponibilité .....	53
5-8.00		Dossier de la professionnelle ou du professionnel .....	55
5-9.00		Mesures disciplinaires .....	56
5-10.00		Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	58
	Section 1	Dispositions générales .....	58
	Section 2	Régime de base d'assurance maladie .....	60
	Section 3	Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas .....	63
	Section 4	Comité d'assurances de la Centrale .....	64
	Section 5	Intervention de la Commission .....	66
	Section 6	Régimes uniformes d'assurance vie .....	67
	Section 7	Assurance salaire .....	67
	Section 8	Congés de maladie .....	72
5-11.00		Santé et sécurité .....	74
5-12.00		Accident du travail et maladie professionnelle .....	76
5-13.00		Droits parentaux .....	82
	Section 1	Dispositions générales .....	82
	Section 2	Congé de maternité .....	83
	Section 3	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement .....	93
	Section 4	Autres congés parentaux .....	95
	Section 5	Dispositions diverses .....	106
5-14.00		Non-discrimination .....	107
5-15.00		Accès à l'égalité .....	107
5-16.00		Harcèlement psychologique en milieu de travail .....	108
5-17.00		Mesure d'attraction et de rétention .....	110

<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>112</b>
6-1.00	Taux et échelles de traitement annuel .....	112
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération .....	140
	Section 1 Majoration des taux et échelles de traitement .....	140
	Section 2 Rémunération additionnelle .....	141
	Section 3 Technique d'indexation .....	142
	Section 4 Rétroactivité suite à l'entrée en vigueur de la présente Convention .....	142
	Section 5 Autres modalités .....	143
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement .....	144
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité .....	145
6-5.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement.....	146
6-6.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel lors d'une mutation .....	147
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la Convention .....	147
6-8.00	Classification .....	147
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la Convention .....	148
6-10.00	Avancement d'échelon .....	149
6-11.00	Versement du traitement .....	150
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>153</b>
7-1.00	Ancienneté .....	153
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation .....	154
7-3.00	Congé sans traitement .....	154
7-4.00	Congés spéciaux et congé pour responsabilités familiales et parentales .....	156
	Section 1 Congés spéciaux.....	156
	Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales.....	160
7-5.00	Jours chômés et payés.....	161

7-6.00	Charge publique .....	162
7-7.00	Vacances .....	163
7-8.00	Frais de déplacement .....	165
7-9.00	Changements technologiques .....	165
7-10.00	Perfectionnement .....	167
	Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement .....	167
	Section 2 Organisation du perfectionnement.....	168
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>170</b>
8-1.00	Durée du travail .....	170
8-2.00	Horaire de travail .....	170
8-3.00	Travail supplémentaire .....	171
8-4.00	Réglementation des absences .....	172
8-5.00	Étendue de la responsabilité .....	172
8-6.00	Responsabilité professionnelle .....	173
8-7.00	Responsabilité civile .....	173
8-8.00	Exercice de la fonction .....	174
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	175
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES.....</b>	<b>177</b>
9-1.00	Dispositions générales .....	177
9-2.00	Procédure de règlement des griefs.....	180
9-3.00	Procédure régulière d'arbitrage .....	181
9-4.00	Processus décisionnel.....	182
9-5.00	Procédure d'arbitrage accéléré.....	188
9-6.00	Médiation préarbitrale.....	189
9-7.00	Mésententes.....	190

<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>DISPARITÉS RÉGIONALES .....</b>	<b>192</b>
10-1.00	Définitions .....	192
10-2.00	Niveau des primes.....	194
10-3.00	Autres avantages .....	195
10-4.00	Sorties.....	198
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit .....	200
10-6.00	Décès.....	200
10-7.00	Logement .....	200
10-8.00	Transport de nourriture.....	202



<b>ANNEXES</b>	<b>TITRE</b>	
Annexe A	Contrat d'engagement.....	205
Annexe B	Frais de déménagement.....	207
Annexe C	Lieux de travail.....	211
Annexe D	Congé à traitement différé.....	212
Annexe E	Autorisation de consultation d'un dossier personnel.....	222
Annexe F	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....	223
Annexe G	Congé pour la période de la chasse à l'outarde.....	225
Annexe H	Règles d'écriture.....	226
Annexe I	Projet à caractère social.....	227
Annexe J	Régime de mise à la retraite de façon progressive.....	228
Annexe K	Responsabilités familiales.....	233
Annexe L	Liste des centres de services scolaires et commissions scolaires par région.....	234
Annexe M	Lettre d'entente concernant la politique sur le logement et sur un mécanisme interne d'appel comme méthode alternative de résolution des litiges en cette matière.....	237
Annexe N	Structure salariale – Taux et échelles de traitement au 1 <sup>er</sup> avril 2022 pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.....	238
Annexe O	Rangement des titres d'emploi.....	239
Annexe P	Forum visant la santé globale des personnes salariées.....	255

Annexe Q	Lettre d'entente relative à la politique d'accueil pour les professionnelles ou professionnels nouvellement embauchés.....	257
Annexe R	Lettre d'entente relative à la professionnelle ou au professionnel des centres de services scolaires et des commissions scolaires du titre d'emploi de psychologue .....	258
Annexe S	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) .....	261
Annexe T	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.....	263
Annexe U	Lettre d'entente relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104) .....	265

**CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS****1-1.00 DÉFINITIONS****1-1.01 Principe**

Aux fins d'application et d'interprétation de la Convention, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée ci-dessous, ont le sens qui leur est respectivement donné, à moins que le contexte ne s'y oppose.

**1-1.02 Affectation**

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel.

**1-1.03 Année de service**

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

**1-1.04 Année d'expérience**

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

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

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

**1-1.06 Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois**

Bénéficiaire au sens des paragraphes 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

**1-1.07 Centrale ou CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec.

**1-1.08 Classement**

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

**1-1.09 Classification**

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

**1-1.10 Comité patronal ou CPNCSC**

Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) institué en vertu de l'article 35 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2).

**1-1.11 Commission**

La Commission scolaire crie.

**1-1.12 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui 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, fasse perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

**1-1.13 Convention**

La présente Convention collective.

**1-1.14 Convention de la Baie James et du Nord québécois**

La Convention de la Baie James et du Nord québécois signée le 11 novembre 1975 et telle que modifiée par la suite, y incluant les ententes complémentaires.

**1-1.15 Corps d'emplois**

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.29.

**1-1.16 Déléguée ou délégué syndical**

Une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la Commission, nommé en cette qualité par le Syndicat pour représenter les professionnelles et professionnels visés par l'accréditation.

**1-1.17 Échelon**

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

**1-1.18 FPPE**

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

**1-1.19 Fonction**

L'ensemble des tâches assignées à une professionnelle ou un professionnel et qui se situent dans le cadre des attributions caractéristiques d'un ou plusieurs corps d'emplois.

**1-1.20 Grief**

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.

**1-1.21 Jours ouvrables**

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

**1-1.22 Mécontente**

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

**1-1.23 Ministère**

Le ministère de l'Éducation.

**1-1.24 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation.

**1-1.25 Mutation**

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

**1-1.26 Parties à l'échelle nationale**

Le Comité patronal et la Centrale.

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

Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC).

**1-1.28 Partie syndicale à l'échelle nationale**

La Centrale pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

**1-1.29 Plan de classification**

Document du CPNCA intitulé « Le Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires anglophones », en application à la date d'entrée en vigueur de la Convention et ses modifications subséquentes, ainsi que tout nouveau corps d'emplois ajouté conformément à l'article 6-9.00 de la Convention.

**1-1.30 Poste**

Un poste est constitué des 3 éléments suivants : la fonction de la professionnelle ou du professionnel telle qu'elle lui est assignée, son lieu de travail et le service auquel elle ou il est rattaché.

**1-1.31 Poste vacant**

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

**1-1.32 Professionnelle ou professionnel**

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

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

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

**1-1.34 Professionnelle ou professionnel à temps partiel**

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

**1-1.35 Réaffectation**

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

**1-1.36 Représentante ou représentant syndical**

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

**1-1.37 Secteur de l'éducation**

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

**1-1.38 Secteurs public et parapublic**

Un centre de services, une commission 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.

**1-1.39 Stagiaire**

Personne en période d'études pratiques imposée aux candidates et candidats à certaines professions ou en période de formation dans un service à la Commission et qui n'est pas engagée par celle-ci en qualité de professionnelle ou professionnel.

**1-1.40 Syndicat**

Le Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest, association accréditée en vertu du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27) et liée par la Convention.

**1-1.41 Taux horaire**

Traitement divisé par 1 826,3.

**1-1.42 Traitement**

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

**1-1.43 Traitement total**

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

**1-1.44 Unité de négociation**

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

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

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

**1-2.02**

Les clauses de la Convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble de la Convention.

**1-2.03**

La mention « Protocole » dans la Convention est incluse dans un but indicatif.

Elle n'engage en aucune manière la responsabilité de la Commission ou du Syndicat et les dispositions visées par cette mention ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la Convention.

**1-2.04**

Aux fins de la rédaction de la Convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe F.

L'application de ces règles 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.

**1-3.00 ANNEXES****1-3.01**

Les annexes font partie intégrante de la Convention.



**1-4.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION****1-4.01**

Le texte de la Convention est accessible sur le portail des comités patronaux de négociation du secteur de l'éducation et de la FPPE. La Commission et le Syndicat peuvent également convenir de le rendre accessible par le biais d'un hyperlien sur le site de la Commission.

**1-4.02**

Les frais d'impression ou de photocopie de la Convention sont assumés par le Comité patronal qui en fournit à la FPPE 50 copies en version française et 50 copies en version anglaise.

**1-4.03**

Les traductions en langue anglaise et en langue crie sont aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être rendue disponible à la professionnelle et au professionnel de langue anglaise et au Syndicat dans les meilleurs délais. Il en est de même si la Commission fait traduire la Convention en langue crie.

**1-4.04**

Le texte français de la Convention est le seul officiel aux fins d'interprétation.

**1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION****1-5.01**

La Convention entre en vigueur le jour de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf en cas de stipulations contraires expressément prévues.

**1-5.02**

La Convention se termine le 31 mars 2023. Cependant, les dispositions de la Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention.

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

La 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 Convention ne s'applique pas aux stagiaires.

**2-1.03**

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

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

**2-1.04**

La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire est couvert par la Convention, à l'exception des sujets suivants :

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

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

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

**2-1.05**

La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée inférieure à 6 mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire, n'a droit qu'à l'application des seules clauses où elle ou il est expressément désigné ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants :

- a) la cotisation syndicale;
- b) l'engagement pour les clauses 5-3.04 à 5-3.11;
- c) la santé et la sécurité;
- d) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle ou il est engagé pour une durée de 3 mois ou plus;
- e) la non-discrimination;
- f) l'accès à l'égalité;
- g) le harcèlement psychologique en milieu de travail
- h) le traitement au prorata des heures travaillées;
- i) le versement du traitement;
- j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- k) la reconnaissance de la scolarité;
- l) le classement sauf celui découlant d'une mutation;
- m) les frais de déplacement;
- n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- o) la réglementation des absences;
- p) l'étendue de la responsabilité;
- q) la responsabilité professionnelle;
- r) l'exercice de la fonction;
- s) la responsabilité civile;
- t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- u) les avantages pour disparités régionales selon les conditions prévues au chapitre 10-0.00.

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

Les dispositions de la 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.

**2-2.00 RECONNAISSANCE****2-2.01**

La Commission reconnaît le Syndicat comme le représentant collectif exclusif des professionnelles et professionnels régis par la Convention aux fins de son application.

Le Syndicat reconnaît à la Commission le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve de la loi et des dispositions de la Convention.

**2-2.02**

La Commission et le Syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la Convention leur délèguent spécifiquement.

**2-2.03**

Pour prendre effet, toute entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel ou un groupe de professionnelles et professionnels et la Commission doit être approuvée par écrit par le Syndicat.

Aucune entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et la Commission ne peut avoir pour effet d'ajouter aux dispositions de la Convention, d'y soustraire ou d'y modifier quoi que ce soit.

**2-2.04**

La Commission et le Syndicat reconnaissent aux parties à l'échelle nationale le droit de traiter de toute question relative à l'application de la Convention et de décider de l'interprétation des dispositions de la Convention.

À cet égard, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles. La rencontre doit se tenir alors dans les 15 jours de la réception de la demande, ou à une date ultérieure s'il y a entente entre les parties.

**2-2.05**

La Commission et le Syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'école tels qu'ils sont déterminés notamment à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14) et à la Convention.

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

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

**3-1.03**

Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la 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 Convention.

**3-1.04**

Le fait pour le Syndicat de ne pas accepter ou d'expulser une professionnelle ou un professionnel de ses rangs ou pour une professionnelle ou un professionnel d'être membre ou de ne pas être membre du Syndicat ne peut affecter son lien d'emploi.

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

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

**3-2.02**

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

**3-2.03**

Tout avis de cotisation prend effet le 60<sup>e</sup> jour suivant sa réception par la Commission.

**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 comme cotisations syndicales.

**3-2.06**

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

- a) le mois en cause ou la période de paie 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 :
  - le nom et le prénom;
  - le numéro de matricule;
  - le traitement annuel;
  - le traitement cotisable de la période visée;
  - le montant de cotisation retenu;
  - la date du début des services à titre de professionnelle ou professionnel ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste.

**3-2.07**

Dans le cas où le Syndicat a nommé un agent percepteur, la Commission fait parvenir à la déléguée ou au délégué syndical et au Syndicat une copie du bordereau d'appui en même temps qu'elle en fait l'expédition audit agent percepteur.

**3-2.08**

La Commission fait parvenir au Syndicat ou, le cas échéant, à l'agent percepteur du Syndicat, avant le 31 janvier, une liste couvrant la période de l'année civile précédente; cette liste doit contenir les renseignements suivants :

- a) les nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
- b) son numéro de matricule;
- c) son statut d'engagement;
- d) la date du début des services à titre de professionnelle ou professionnel ou la date de départ, si elle est comprise dans la période visée par la liste;
- e) le traitement cotisable gagné pendant la période visée par la liste;
- f) le montant déduit à titre de cotisations;
- g) le montant total pour chacun des points e) et f) pour la période visée par la liste.

La Commission fait également parvenir à la déléguée ou au délégué syndical une copie de ces listes.

**3-2.09**

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

**3-2.10**

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 son jugement 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.

**3-2.11**

Pour la professionnelle ou le professionnel exclu de l'unité de négociation conformément à la clause 3-2.10, le Syndicat s'engage à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été prélevé le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement total cotisable.

**3-2.12**

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

**3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL****3-3.01**

Le Syndicat nomme à titre de 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 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 Convention;
- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la 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 FPPE ou la CSQ;
- 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.

Cette déléguée ou ce délégué syndical adjoint peut, en l'absence de la déléguée ou du délégué syndical, représenter le Syndicat auprès de la Commission au même titre que la déléguée ou le délégué syndical; en ce cas, la déléguée ou le délégué syndical adjoint bénéficie de tous les droits dévolus à la déléguée ou au délégué syndical par la Convention.

**3-3.03**

Le Syndicat informe par écrit la Commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la déléguée ou du délégué syndical adjoint dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la Commission de tout changement.

**3-3.04**

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



Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une professionnelle ou un professionnel 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 d'un jour ouvrable. Copie de ce préavis est transmise dans les meilleurs délais par le Syndicat au Service des ressources humaines. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

### **3-3.05**

Dans ses démarches auprès de la Commission ou de ses représentantes ou représentants, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la Commission doit être avisée au moins 2 jours ouvrables avant la rencontre que la déléguée ou le délégué syndical sera accompagné.

Si la personne qui accompagne la déléguée ou le délégué syndical est une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la Commission, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

## **3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

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

#### **3-4.01**

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

### **Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée**

#### **3-4.02**

Le Syndicat ou la FPPE obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la Commission au moins 30 jours à l'avance, le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel membre élu de l'instance exécutive du Syndicat, de la FPPE ou de la CSQ. Le retour en service de cette professionnelle ou de ce professionnel s'effectue sur préavis écrit de 30 jours à la Commission.

**3-4.03**

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

Si la demande est pour une année scolaire, elle doit être présentée à la Commission avant le 1<sup>er</sup> mai précédant cette année scolaire. Ce congé se renouvelle automatiquement pour une autre année scolaire sur avis du Syndicat ou de la FPPE à la Commission avant le 1<sup>er</sup> mai précédent.

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

**3-4.04**

Le Syndicat ou la FPPE peut demander, par écrit, le congé à temps partiel d'une professionnelle ou d'un professionnel auquel il ou elle entend confier une charge élective ou non élective. Ce congé requiert l'accord de la Commission.

**3-4.05**

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

**3-4.06**

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

### **Section 3 Congés pour participer au congrès de la FPPE ou de la CSQ**

#### **3-4.07**

La professionnelle ou le professionnel délégué officiel du Syndicat au Congrès triennal de la FPPE ou de la CSQ obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement pour y assister, et ce, pour un maximum de 4,5 jours ouvrables par 3 années scolaires pour les deux congrès.

#### **3-4.08**

Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la professionnelle ou du professionnel pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée à la supérieure ou au supérieur immédiat de la professionnelle ou du professionnel concerné. Copie de cette demande est transmise dans les meilleurs délais par le Syndicat au Service des ressources humaines.

Si cette demande précède de 72 heures le début de l'absence prévue, l'autorité compétente y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

#### **3-4.09**

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

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

#### **3-4.10**

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

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

#### **3-4.11**

Le Syndicat informe en temps utile la Commission de la liste des instances prévues aux statuts du Syndicat, de la FPPE ou de la CSQ et, le cas échéant, de toute modification à cette liste.

#### **3-4.12**

Une représentante ou un représentant syndical peut, avec l'assentiment écrit du Syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer un mandat syndical autre que ceux prévus à la clause 3-4.10 ou aux sections précédentes.

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

### **3-4.13**

Le Syndicat rembourse à la Commission, dans les 90 jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, pour chaque jour d'absence prévu à la présente section, 50 % du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-dessous :

- a) si l'unité de négociation compte moins de 16 professionnelles et professionnels : 17 jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de 16 à 49 professionnelles et professionnels : 34 jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de 50 à 74 professionnelles et professionnels : 42 jours par année scolaire;
- d) si l'unité de négociation compte 75<sup>1</sup> professionnelles et professionnels ou plus : 50 jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le Syndicat rembourse à la Commission 100 % du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent.

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

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

### **3-4.14**

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

---

<sup>1</sup> Si le nombre de professionnelles et professionnels devient supérieur à 99, les parties conviennent d'appliquer la clause 9-7.03.

**3-4.15**

Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la professionnelle ou du professionnel pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée à la supérieure ou au supérieur immédiat de la professionnelle ou du professionnel concerné. Copie de cette demande est transmise dans les meilleurs délais par le Syndicat au Service des ressources humaines.

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

**Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint****3-4.16**

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

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé par écrit 3 jours ouvrables à l'avance par la professionnelle ou le professionnel concerné du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion. Copie de cet écrit est transmise dans les meilleurs délais par le Syndicat au Service des ressources humaines.

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

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

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

**3-4.18**

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

La professionnelle ou le professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir à titre de conseillère ou conseiller lors d'une séance d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par la Commission la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

### **3-4.19**

Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage se tient pendant l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel et que le fait d'être appelé à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée ou d'employé, la professionnelle ou le professionnel concerné obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

## **Section 7 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales**

### **3-4.20**

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

### **3-4.21**

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

## **Section 8 Dispositions générales**

### **3-4.22**

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

### **3-4.23**

L'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel en congé pour activités syndicales ne peut être modifié uniquement en raison de son absence pour activités syndicales à moins d'entente entre la Commission et le Syndicat.

**3-5.00 FOURNITURE D'UN LOCAL****3-5.01**

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

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

**3-5.02**

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

**3-5.03**

S'il y a entente à cet égard 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.

**3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION****3-6.01**

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux installés par la Commission, aux endroits appropriés dans les édifices qu'elle occupe, tout document à caractère professionnel ou syndical identifié au nom du Syndicat, de la FPPE ou de la Centrale.

**3-6.02**

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

**3-6.03**

Si la Commission doit procéder à un affichage en vertu de la Convention, elle affiche dans tous les établissements où elle a une professionnelle ou un professionnel à son emploi.

**3-6.04**

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

**3-6.05**

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

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

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

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

La Commission transmet au Syndicat avant le 31 octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels en indiquant pour chacune et chacun :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro de matricule;
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service à la Commission;
- h) la date du début des services à titre de professionnelle ou professionnel à la Commission;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service auquel elle ou il est rattaché;
- n) le lieu principal de travail et, le cas échéant, les autres lieux de travail;
- o) la proportion de la semaine de travail dans chaque lieu de travail, le cas échéant;
- p) le nombre d'heures compris dans la semaine de travail.

**3-7.02**

Le cas échéant, la Commission fournit par écrit, à tous les 3 mois, au Syndicat et à la déléguée ou au délégué syndical les renseignements suivants :

- a) le nom des nouvelles professionnelles et nouveaux professionnels, leur date d'entrée en service et les renseignements prévus à la clause 3-7.01;
- b) le nom des professionnelles ou professionnels qui quittent la Commission et la date du départ;
- c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des professionnelles et professionnels portés à sa connaissance.



**3-7.03**

La Commission transmet au Syndicat une copie de tout document remis aux professionnelles et professionnels relatif à la Convention et affectant leurs conditions de travail.

**3-7.04**

Dans les 30 jours de leur publication, la Commission transmet au Syndicat et à la déléguée ou au délégué syndical une copie du procès-verbal des réunions du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la Commission.

**CHAPITRE 4-0.00 CONSULTATION****4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES****4-1.01**

Chaque fois qu'elle doit consulter une professionnelle ou un professionnel, un groupe de professionnelles ou professionnels ou le Syndicat sur un sujet prévu dans la Convention, la Commission procède selon les étapes suivantes :

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

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

**4-1.02**

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

**4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL****4-2.01**

Un comité consultatif paritaire appelé « Comité des relations du travail » est composé d'au plus 3 professionnelles ou professionnels à l'emploi de la Commission choisis par et parmi les membres du Syndicat et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la Commission. Le fait qu'une partie au comité désigne moins de 3 personnes n'a pas pour effet de limiter le nombre de personnes auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité. Ces nominations sont confirmées par écrit.

Les parties s'informent dans les 15 jours de tout changement de l'une de ses représentantes ou de l'un de ses représentants désignés.

**4-2.02**

À la demande de la Commission ou du Syndicat, le Comité des relations du travail doit être saisi de toute question relative aux relations de travail ou d'une politique de la Commission qui a une incidence sur les activités professionnelles.

La Commission doit, avant de prendre une décision en regard de l'un des sujets mentionnés ci-dessous, consulter le Comité des relations du travail. Elle doit indiquer dans une convocation le ou les sujets qui doivent être discutés lors d'une réunion et transmettre en même temps, lorsqu'elle est disponible, l'information pertinente aux sujets concernés :

- a) un grief;
- b) la venue de stagiaires;
- c) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- d) la réorganisation du travail des professionnelles ou professionnels suite à une perturbation ou une interruption des opérations de la Commission;
- e) une politique administrative ou un règlement ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels, ou les procédures portant sur une telle politique administrative ou un tel règlement;
- f) toute autre question déterminée par entente entre la Commission et le Syndicat.

#### **4-2.03**

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

#### **4-2.04**

À une réunion subséquente du Comité des relations du 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 du travail.

#### **4-2.05**

La professionnelle ou le professionnel dont le cas est nommé à l'ordre du jour du Comité des relations du 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 du travail durant laquelle son cas est discuté.

#### **4-2.06**

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

#### **4-2.07**

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 Convention lui confère ce droit.

**4-2.08**

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

**4-2.09**

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

**4-2.10**

Les rencontres du Comité des relations du travail se tiennent par visioconférence, à moins que la Commission et le Syndicat en conviennent autrement, notamment pour le traitement des situations prévues à la clause 4-2.05 ainsi qu'à la section 3 de l'article 5-6.00.

Lorsqu'une réunion est tenue autrement que par visioconférence, la Commission assume, sur demande préalable du Syndicat à cet égard d'au moins 5 jours ouvrables et selon la politique en vigueur à la Commission, 100 % des coûts de transport des représentantes ou représentants du Syndicat et, le cas échéant, de la professionnelle ou du professionnel concerné à la clause 4-2.05 pour assister à la réunion de ce comité à la condition que ces coûts de transport soient encourus entre le point d'affectation d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat à ce comité ou de la professionnelle ou du professionnel concerné à la clause 4-2.05 et l'endroit où la réunion du comité se tient.

Cependant, la Commission ne rembourse ces coûts de transport que pour un maximum de 4 réunions du Comité des relations du travail par année scolaire.

**4-3.00 CONSULTATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS****4-3.01**

La Commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur l'élaboration ou la modification d'une politique ou d'un règlement de la Commission concernant des matières d'ordre éducatif, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves, convenues par entente écrite au Comité des relations du travail. La Commission fixe les modalités de la consultation et en informe préalablement le Syndicat.

**CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX****PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI****5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT****5-1.01**

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

**5-1.02**

Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui engagé d'une façon autre que temporaire.

**5-1.03**

Une professionnelle ou un professionnel remplaçant est celle ou celui engagé à ce titre pour remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé ou en absence.

**5-1.04**

Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui engagé à ce titre :

- a) dans le cas d'un surcroît de travail, pour une période maximale de 6 mois ou l'équivalent par année scolaire, consécutifs ou non, à moins d'entente entre la Commission et le Syndicat avant l'expiration de cette période;
- b) dans le cas d'un projet ou d'activités à caractère temporaire pour une période maximale de 12 mois.

Lorsque la Commission décide de reconduire le même projet ou les mêmes activités à caractère temporaire pour une période additionnelle n'excédant pas 12 mois, 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 si elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative.

**5-1.05**

Nonobstant les dispositions de la clause 5-1.04, dans le cas d'un projet d'adaptation des curriculums aux besoins spécifiques reliés à la culture crie et à la langue crie, une professionnelle ou un professionnel peut être engagé pour une période de plus de 12 mois sans toutefois excéder 36 mois. De même, les dispositions de la clause 2-1.04 ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel engagé dans le cadre des dispositions de l'annexe I.

La Commission consulte le Syndicat sur les tâches, la durée et les modalités d'application pour chaque cas.

Lorsque la Commission décide de prolonger cette période au-delà de 36 mois, la professionnelle ou le professionnel qui occupe le poste au moment de la prolongation conserve son affectation à ce poste et obtient le statut de professionnelle ou professionnel régulier et la permanence sous réserve des conditions suivantes :

- elle ou il a occupé le poste pendant une période minimale de 2 ans précédant la prolongation;
- elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la Commission dans le cadre de l'application de l'article 8-9.00.

Dans ce cas, la Commission reconnaît à la professionnelle ou au professionnel concerné les avantages et bénéfices qu'elle ou il a acquis à la Commission.

Malgré ce qui précède, un projet d'adaptation des curriculums aux besoins spécifiques reliés à la culture crie et à la langue crie dont la période de 36 mois se termine le ou après le 1<sup>er</sup> mars peut être prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans que la professionnelle ou le professionnel obtienne le statut de professionnelle ou professionnel régulier.

## **5-2.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À POURVOIR**

### **5-2.01**

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

### **5-2.02**

Lorsque la Commission décide de pourvoir un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle procède de la façon suivante :

- a) elle offre le poste à une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui est qualifié et qui répond aux exigences du poste à pourvoir;
- b) à défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe a), elle offre le poste à une ou un non-Bénéficiaire qui est qualifié et qui répond aux exigences du poste à pourvoir.

### **5-2.03**

Pour pourvoir un poste en vertu de la clause 5-2.02, la Commission procède selon l'ordre suivant, lequel s'applique en premier lieu au paragraphe a) puis au paragraphe b) de la clause 5-2.02 :

- a) elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité à son emploi;

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

- b) elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.15;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel 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;
- e) elle offre le poste à une candidate ou un candidat de son choix.

#### **5-2.04**

Si la Commission n'a pas pourvu le poste selon les clauses 5-2.02 et 5-2.03, elle peut adresser une demande au Bureau national de placement en précisant les renseignements pertinents.

#### **5-2.05**

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

Cette offre est affichée durant 10 jours ouvrables et est transmise au Syndicat.

### **5-3.00      ENGAGEMENT**

#### **Section 1      Généralités**

#### **5-3.01**

L'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine le 30 juin de chaque année sous réserve des autres dispositions de la Convention.

À son expiration, l'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est renouvelé pour une autre année (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) sous réserve des autres dispositions de la Convention.

**5-3.02**

Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier est soumis à une période d'essai et d'adaptation allant jusqu'à 12 mois à compter de la date de son entrée en service à la Commission. Pendant cette période, la Commission peut décider de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou du professionnel moyennant un avis écrit donné au plus tard 14 jours avant la fin de son emploi à la Commission; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement.

Cette période d'essai et d'adaptation est réduite à 6 mois dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui a occupé un poste de professionnelle ou professionnel surnuméraire à la Commission pour une période minimale d'un an précédant immédiatement son affectation à un poste de professionnelle ou professionnel régulier.

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

Aux fins de l'application de la présente clause, la Commission remet à la professionnelle ou au professionnel une évaluation écrite de sa performance avant la fin des 6 premiers mois de sa période d'essai et d'adaptation. À défaut, toute décision de mettre fin à l'emploi de la professionnelle ou du professionnel après les 6 premiers mois en poste doit être précédée d'au moins 2 évaluations remises à la professionnelle ou au professionnel à un minimum de 45 jours d'intervalle.

Malgré les alinéas précédents, la période d'essai et d'adaptation de la professionnelle ou du professionnel régulier peut être inférieure à celles qui y sont prévues si la professionnelle ou le professionnel fait l'objet d'une évaluation positive et si sa supérieure ou son supérieur immédiat la ou le recommande à la Commission.

Le Syndicat ou la professionnelle ou le professionnel ne peut soumettre un grief contre la Commission en vertu de la présente clause, sauf si elle ou il soutient que la procédure prévue à cet égard n'a pas été suivie, laquelle n'inclut pas l'existence ou la suffisance des motifs de la décision de mettre fin à l'engagement.

**5-3.03**

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

**5-3.04**

L'engagement de la professionnelle ou du professionnel remplaçant ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.



**5-3.05**

L'engagement de toute professionnelle ou tout professionnel se fait par contrat écrit, avant l'entrée en fonction, sur le formulaire prévu à l'annexe A. Copie intégrale de ce contrat d'engagement est remise au Syndicat, à la déléguée ou au délégué syndical et à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours qui suivent sa signature.

Le délai prévu à la clause 9-2.03 court à compter de la réception du contrat par le Syndicat.

**5-3.06**

Dans les 10 jours de la signature du contrat d'engagement prévu à la clause 5-3.05 ou de la date de l'entrée en service si celle-ci est antérieure à la signature du contrat d'engagement, la Commission informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que le Syndicat et la déléguée ou le délégué syndical, des points suivants et par la suite de tout changement qui survient à ceux-ci :

- a) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- b) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;
- e) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

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.

**5-3.07**

La professionnelle ou le professionnel fournit les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la Commission lors de l'engagement. Le défaut pour la professionnelle ou le professionnel de fournir ces preuves dans les 30 jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, permet à la Commission d'annuler cet engagement.

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 cet engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux ou de fausse déclaration. La preuve incombe alors à la Commission.

## **Section 2    Priorité d'engagement pour un poste à pourvoir de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou pour le remplacement d'une professionnelle ou d'un professionnel**

### **5-3.08**

Lorsque la Commission décide de pourvoir un poste de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou d'effectuer le remplacement d'une professionnelle ou d'un professionnel en congé ou absent en vertu de la Convention, elle offre le poste ou les heures ainsi libérées à une autre professionnelle ou un autre professionnel déjà à son emploi dans la mesure où cette autre professionnelle ou cet autre professionnel est du même corps d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activités. Les heures ainsi offertes doivent être conciliables, dans le respect des besoins à combler, avec les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel qui remplace ou pourvoit le poste, ne doivent pas avoir pour effet de permettre le dépassement du nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et ne peuvent constituer du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence au sens de la clause 5-6.02.

Lorsque 2 ou plusieurs professionnelles ou professionnels répondent aux exigences du poste, la Commission offre le poste à celle ou celui qui a effectué le plus d'heures de travail à la Commission à titre de professionnelle ou professionnel.

### **5-3.09**

À défaut d'avoir pourvu le poste de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou d'avoir effectué le remplacement selon la clause précédente et lorsque le poste à pourvoir ou le remplacement est d'une durée d'engagement de plus de 6 mois, la Commission offre le poste de surnuméraire ou le remplacement à la professionnelle ou au professionnel mis à pied ou non rengagé au cours des 2 années précédant la date de l'ouverture du poste si elle ou il répond aux exigences du poste.

Lorsque 2 ou plusieurs professionnelles ou professionnels répondent aux exigences du poste, la Commission offre le poste à celle ou celui qui a effectué le plus d'heures de travail à la Commission à titre de professionnelle ou professionnel.

### **5-3.10**

Malgré les clauses 5-3.08 et 5-3.09, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire engagé en vertu de la clause 5-1.03 et du paragraphe a) de la clause 5-1.04, si le même poste est reconduit par la Commission ou si la Commission décide à nouveau de remplacer la professionnelle ou le professionnel absent, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement.

La priorité prévue à la présente clause s'exerce sous réserve du droit de la Commission d'engager prioritairement une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois ou d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.27.

### **5-3.11**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie des clauses 5-3.08 et 5-3.10 à moins qu'elle ou il n'ait fait l'objet d'une évaluation négative avant la fin de son premier contrat d'engagement à la Commission à titre de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire.

## **5-4.00 AFFECTATIONS**

### **Section 1 Affectation, réaffectation et mutation**

#### **5-4.01**

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

#### **5-4.02**

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.

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

#### **5-4.03**

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

#### **5-4.04**

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

Cette décision ne donne pas ouverture à la procédure de grief prévue au chapitre 9-0.00.

**5-4.05**

Toutefois, suite à une telle réaffectation ou mutation, la professionnelle ou le professionnel concerné qui prétend que la Commission a agi de façon abusive à son endroit, notamment en regard des critères prévus à la clause 5-4.02, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 9-0.00.

**5-4.06**

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

**5-4.07**

Rien dans le présent article ne peut avoir pour effet d'autoriser une professionnelle ou un professionnel à ne pas se soumettre à la décision de la Commission.

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

**5-4.08**

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.

**5-4.09**

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

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

**5-4.10**

La professionnelle ou le professionnel muté est rémunéré conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 6-6.00.

**5-4.11**

Lorsque la Commission entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de professionnelles ou professionnels visés est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes, sur les réaffectations ou les mutations incidentes et sur les termes et modalités de la réaffectation ou de la mutation.

Lorsque ces changements entraînent des réaffectations ou mutations qui occasionnent des déménagements selon les conditions de l'article 2 de l'annexe B, la Commission consulte le Syndicat au moins 4 mois à l'avance.

**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 l'article 1, au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe B, aux conditions mentionnées, de même, lorsqu'il y a lieu, à l'application des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03.

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

- a) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement à moins que celui-ci ne soit fourni par la Commission. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu au paragraphe f) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

**5-4.13**

La professionnelle ou le professionnel qui a sa permanence et qui est réaffecté ou muté dans une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu habituel et régulier de travail doit être avisé à cet effet par la Commission avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire précédant l'année scolaire à laquelle s'applique la réaffectation ou la mutation. Cet avis comporte la date effective de sa réaffectation ou mutation, laquelle date ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> août suivant l'avis, l'indication de la localité où elle ou il est ainsi réaffecté ou muté et, s'il s'agit d'une mutation, l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté dans une autre localité conformément à l'alinéa précédent est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté dans son corps d'emplois ou, le cas échéant, dans son secteur d'activités dans son lieu d'affectation d'origine.

La professionnelle ou le professionnel ainsi réaffecté ou muté bénéficie, dans les 12 mois qui suivent la réaffectation, d'un droit de retour si son poste ou un autre poste du même corps d'emplois se libère dans son lieu d'affectation d'origine.

Lorsque la Commission entend réaffecter ou muter une professionnelle ou un professionnel dans une autre localité, elle doit d'abord procéder aux consultations prévues à la clause 5-4.03, 5-4.06 ou 5-4.11. La décision de la Commission doit s'appuyer sur les motifs prévus à la clause 5-4.02.

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu des alinéas précédents peut refuser cette affectation ou mutation et ainsi mettre fin à son emploi en avisant par écrit la Commission à cet effet avant le 1<sup>er</sup> juillet suivant la date de l'avis prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause. Cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie alors d'une prime de séparation équivalente à 6 mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la Commission. À moins d'une entente écrite au contraire avec la Commission, la date de fin d'emploi de cette professionnelle ou ce professionnel ne pourra être reportée ultérieurement à la date effective de sa réaffectation ou mutation indiquée dans l'avis qui lui est remis par la Commission conformément à l'alinéa précédent.

## **Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre**

### **5-4.14**

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

### **5-4.15**

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

### **5-4.16**

Sous réserve des clauses 5-4.14 et 5-4.15, une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la Convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.

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

**5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT****Section 1 Non-renghement****5-5.01**

La Commission, après avoir décidé, par résolution adoptée à une session régulièrement tenue du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la Commission, de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année suivante (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin), doit, avant le 1<sup>er</sup> juin précédant cette année, lui communiquer son intention à cette fin par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier. L'avis écrit doit contenir la ou les raisons à l'appui de la décision de la Commission, toutefois aucun droit d'action ne découle des raisons ainsi données de bonne foi.

**5-5.02**

Lorsque la raison que la Commission entend invoquer au soutien du non-renghement est le surplus de personnel, la Commission consulte le Comité des relations du travail au plus tard le 15 mai. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à au chapitre 4-0.00 sauf en ce qui concerne la clause 4-2.10.

**5-5.03**

La professionnelle ou le professionnel régulier peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue à la Convention pour son non-renghement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la Convention.

Cette professionnelle ou ce professionnel peut, de la même manière, contester le bien-fondé de la ou des raisons du non-renghement. Cependant, la professionnelle ou le professionnel peut le faire uniquement si elle ou il a terminé 2 périodes de service de 8 mois ou plus, ou 3 périodes de 8 mois s'il y a changement d'employeur, chacune d'entre elles incluse dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de 5 ans, pour le compte de centres de services scolaires ou de commissions scolaires, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministère.

**5-5.04**

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

**5-5.05**

Une professionnelle ou un professionnel qui n'a pas acquis sa permanence selon le paragraphe a) de la clause 5-6.02 peut être non rengagé par la Commission conformément à la clause 5-5.01 si son non-rengagement permet l'affectation ou la relocalisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à son emploi ou référé par le Bureau national de placement. La professionnelle ou le professionnel ainsi affecté ou relocalisé doit répondre aux exigences du poste.

Cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas soumis aux dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, elle ou il peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions prévues.

**Section 2 Démission****5-5.06**

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

**5-5.07**

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

**5-5.08**

La professionnelle ou le professionnel peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-5.07, 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 à plus de 65 kilomètres;
- b) pour cause de maternité;
- c) suite au décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues à la présente section, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un autre emploi dans le secteur public ou parapublic;
- f) toute autre cause jugée valable par la Commission.

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



### Section 3 Bris de contrat

#### 5-5.09

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

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26) d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il devait se présenter au travail;
- c) une professionnelle ou un professionnel qui, bénéficiant d'un congé se terminant à la fin de l'année scolaire, n'avise pas la Commission de son retour en service dans les délais convenus entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel concerné.

#### 5-5.10

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.

#### 5-5.11

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.09 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-9.00.

### Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel

#### 5-5.12

La professionnelle ou le professionnel membre d'un ordre professionnel à la date d'entrée en vigueur de la Convention ou celle ou celui qui obtient un poste après la date d'entrée en vigueur 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.

- a) À la signature de la Convention, la professionnelle ou le professionnel qui est membre d'un ordre professionnel dont l'appartenance est requise par les exigences de son corps d'emplois, doit fournir à la Commission une preuve écrite de son appartenance, et ce, dans un délai de 90 jours.
- b) 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 3 du présent article.

- c) 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.

## **5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section 1 Généralités**

#### **5-6.01**

Aux fins du présent article :

- a) la Commission détermine les exigences linguistiques particulières d'un poste;
- b) 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;
- c) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont elle ou il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- d) lorsqu'une commission offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par lettre expédiée par poste certifiée, courrier recommandé, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier. La date du récépissé constatant le dépôt à la poste de ladite lettre constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- e) la Commission transmet au Syndicat, avant le 15 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
- f) la professionnelle ou le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la Convention bénéficie des dispositions du présent article qui concernent la professionnelle ou le professionnel en disponibilité.

## Section 2 Permanence

### 5-6.02

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins 2 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.
- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la Convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par la Commission au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service;
- d) dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une professionnelle ou un professionnel est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe b) de la présente clause.

## Section 3 Réduction de personnel

### 5-6.03

Aux fins de l'application de cette section, les professionnelles et professionnels Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois sont réputés avoir plus d'ancienneté que les professionnelles et professionnels non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Lorsque la Commission veut réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers, elle consulte le Comité des relations du travail au plus tard le 15 mai précédant cette réduction de personnel.

La Commission est présumée avoir consulté le Comité des relations du travail à cet effet si aucune des représentantes ou aucun des représentants des professionnelles et professionnels au Comité des relations du travail n'assiste à la réunion du comité, sauf si l'absence des représentantes ou représentants des professionnelles et professionnels est due à des raisons hors de leur contrôle dont la preuve incombe au Syndicat.

**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 dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du Comité des relations du travail dans le délai prévu à la clause 5-6.03. La consultation du Comité des relations du travail n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00 sauf en ce qui concerne la clause 4-2.10.

**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.

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 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 2 ans de service continu à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la Commission bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué avant le 1<sup>er</sup> juin par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main, par télécopieur ou par huissier ou huissier;
- b) la Commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;

- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 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 un centre de services ou une commission scolaire, elle ou il doit l'accepter dans les 10 jours de cette offre écrite. Le fait que la Commission tente à 2 reprises de rejoindre la professionnelle ou le professionnel par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier 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 convoquée par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier par un centre de services ou une commission scolaire, le nom de la professionnelle ou du professionnel est radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la Convention et le lien d'emploi est définitivement rompu.

La professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à son non engagement incluant un moyen de le rejoindre rapidement.

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

### **Dispositions générales**

#### **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<sup>er</sup> juillet et lui est communiquée, avant le 1<sup>er</sup> juin précédent, par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier;
- b) la Commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

#### **5-6.08**

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

À compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite<sup>1</sup>.

#### **5-6.09**

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

#### **5-6.10**

Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la Convention, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette professionnelle ou ce professionnel des listes du Bureau national de placement. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13 sauf si le poste offert est situé à plus de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité.

#### **5-6.11**

Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, le fait qu'un centre de services, une commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à 2 reprises de la ou le rejoindre, par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier pour lui offrir un poste, et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

---

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

**5-6.12**

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

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

**5-6.13**

La professionnelle ou le professionnel qui est en défaut selon la clause 5-6.11 ou 5-6.12 est réputé avoir démissionné de sa commission. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13.

**5-6.14**

Si la professionnelle ou le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle ou il est alors réputé avoir démissionné de la Commission où elle ou il est en disponibilité à compter du moment de son engagement par un autre centre de services, une autre commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13.

**5-6.15**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé auprès d'un autre centre de services scolaire, d'une autre commission scolaire ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.08, a droit de retour à son centre de services d'origine ou à sa commission scolaire 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<sup>er</sup> septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

**5-6.16**

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

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

**5-6.17**

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

**Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui n'est pas une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois****5-6.18**

La professionnelle ou le professionnel qui n'est pas une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date :

- a) la Commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels visés par la présente clause. La Commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La Commission et le Ministère possèdent chacun un droit de veto au sein du comité;
- b) le comité s'enquiert auprès de la professionnelle ou du professionnel concerné quant à la région ou aux régions où elle ou il souhaiterait être relocalisé;
- c) le comité déménage la professionnelle ou le professionnel concerné dans la région choisie par la professionnelle ou le professionnel dans le cadre du paragraphe b), à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel dans un poste à temps plein auprès d'un autre centre de services scolaire ou d'une autre commission scolaire de la région serait difficile; dans ce cas, le comité décide de la région où est déménagé la professionnelle ou le professionnel;
- d) aux fins de ce déménagement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03 et, s'il y a lieu, de l'annexe B;
- e) les dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.17 et de la clause 5-6.27 s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la Commission est maintenu;
- f) tant qu'elle ou il n'est pas relocalisé, la professionnelle ou le professionnel concerné peut choisir de démissionner de la Commission; en ce cas, elle ou il a droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13.



**Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui est une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois****5-6.19**

La professionnelle ou le professionnel qui est une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.17 de même que de la clause 5-6.27.

**5-6.20**

Malgré les dispositions de la clause 5-6.19, la professionnelle ou le professionnel qui est une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article peut indiquer par écrit à la Commission, avant le 15 juillet qui suit sa mise en disponibilité, qu'elle ou il n'accepte d'être affecté que dans la localité où elle ou il était assigné au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel concerné bénéficie des dispositions des clauses 5-6.21 à 5-6.26 à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date.

**5-6.21**

La Commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels visés par la clause 5-6.20. La Commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La Commission et le Ministère détiennent chacun un droit de veto au sein du comité.

Le comité applique à la professionnelle ou au professionnel concerné, après l'avoir consulté, l'une des options suivantes :

- a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès de la Commission dans sa localité, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
- b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
- c) une prime de séparation versée selon les dispositions de la clause 5-4.13;
- d) toute autre solution ou programme agréé par tous les membres du comité, y compris la représentante ou le représentant de la partie syndicale.

**5-6.22**

Dans le cas de l'application des paragraphes a) ou b) de la clause 5-6.21, la professionnelle ou le professionnel qui demeure en disponibilité pour la durée du programme, est tenu de suivre le programme et ne peut bénéficier d'une prime de séparation.

**5-6.23**

À moins que le comité n'en décide autrement, la professionnelle ou le professionnel qui n'a pas terminé avec succès le programme prévu aux paragraphes a) ou b) de la clause 5-6.21 est présumé avoir démissionné de la Commission; en ce cas, elle ou il perd tous les avantages de la Convention, y compris le droit à une prime de séparation.

**5-6.24**

La professionnelle ou le professionnel qui a terminé avec succès le programme prévu à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-6.21 doit accepter le poste à temps plein préidentifié à la Commission ou auprès d'un autre employeur, selon le cas, si ce poste est disponible.

Si le poste préidentifié n'est pas disponible, le comité se réunit afin de discuter du cas de la professionnelle ou du professionnel et de lui trouver une solution.

**5-6.25**

Les sommes utilisées aux fins d'un programme de recyclage ne proviennent pas des sommes allouées en vertu de l'article 7-10.00, à moins que tous les membres du comité y consentent.

**5-6.26**

Dans le cas du paragraphe d) de la clause 5-6.21 ou du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 5-6.24, le comité détermine les modalités et les conditions applicables à la professionnelle ou au professionnel.

**5-6.27 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 la Commission ou qu'elle ou il n'est pas relocalisé auprès d'un autre centre de services, d'une autre commission scolaire ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité est tenu d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées. Dans ce cadre, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité peut également être appelé prioritairement à remplir les tâches d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à la Commission, à un autre centre de services ou à une autre commission scolaire.

Avec l'accord de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité, la Commission peut prêter ses services à un autre employeur. L'accord de la professionnelle ou du professionnel visé à la clause 5-6.18 n'est pas requis si elle ou il est prêté à un autre centre de services ou à une autre commission scolaire située à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il est déménagé.

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

## **Section 6 Frais de déménagement**

### **5-6.28**

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 un autre centre de services, une autre commission scolaire ou un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet autre centre de services, de cette autre commission scolaire ou cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe B aux conditions mentionnées si son engagement nécessite, selon cette même annexe, son déménagement.

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de la Commission ou d'un autre employeur de secteur de l'éducation qui l'engage, à :

- a) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

## **Section 7 Contrat d'entreprise (Contrat à forfait)**

### **5-6.29**

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

## **Section 8 Placement**

### **5-6.30 Comité de placement**

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

### **5-6.31 Bureau national de placement**

La Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement. Ce bureau a comme responsabilité :

- 1) De colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi, poste disponible, professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus, professionnelles ou professionnels mis en disponibilité. Copie des données colligées est également transmise à la FPPE.
- 2) De fournir, conformément à la clause 5-2.04, des candidates ou candidats pour chaque poste de professionnelles ou professionnels régulier à pourvoir.
- 3) D'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

## **Section 9 Remplacement**

### **5-6.32**

- A) Malgré les dispositions prévues à ce chapitre, la Commission peut engager ou affecter dans le cadre du paragraphe a) de la clause 5-6.21 une professionnelle ou un professionnel Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est qualifié pour remplir le poste détenu par une professionnelle ou un professionnel non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

La professionnelle ou le professionnel remplacé en vertu du paragraphe précédent est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté parmi les professionnelles ou professionnels non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans le corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois dans la localité où ce remplacement s'effectue. Cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) la Commission affecte la professionnelle ou le professionnel à un poste vacant dans le même corps d'emplois dans sa localité ou, selon le cas, à un poste vacant dans un autre corps d'emplois dans la même localité si elle ou il répond aux exigences du poste;
- 2) elle affecte la professionnelle ou le professionnel à un poste vacant dans le même corps d'emplois ou, selon le cas, à un poste vacant dans un autre corps d'emplois dans une autre localité si elle ou il répond aux exigences du poste;
- 3) s'il y a lieu, elle offre à la professionnelle ou au professionnel de déplacer la professionnelle ou le professionnel non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois ayant le moins d'ancienneté à la Commission à un poste régulier à temps plein dans son corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois. La professionnelle ou le professionnel déplacé conformément à ce sous-paragraphe bénéficie des dispositions de cette clause.

D'autre part, la Commission peut convenir d'un accommodement permettant le remplacement de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel déplacé en vertu des sous-paragraphe 2) ou 3), lorsque cette conjointe ou ce conjoint occupe également un poste à la Commission.

La professionnelle ou le professionnel permanent qui n'a pas été affecté en vertu des sous-paragraphe 1) à 3) est mis en disponibilité.

La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité ou qui a accepté la réaffectation prévue aux sous-paragraphe 2) et 3) précédents bénéficie d'un droit de retour à son poste ou à un autre poste qui se libère dans son lieu d'affectation d'origine dans les 12 mois qui suivent sa mise en disponibilité ou sa réaffectation.

- B) Aux fins d'application de la présente clause, la Commission doit aviser avant le 1<sup>er</sup> juin par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier, la professionnelle ou le professionnel qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

- C) La professionnelle ou le professionnel non rengagé dans le cadre de la présente clause bénéficie de l'indemnité de départ prévue au paragraphe E) et voit son nom inscrit sur les listes du Bureau national de placement, et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes :
- 1) la date où elle ou il accepte ou refuse un poste de professionnelle ou professionnel à temps plein qui lui serait offert par un centre de services, une commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
  - 2) le 1<sup>er</sup> juillet qui suit de 3 ans le 1<sup>er</sup> juillet de l'année scolaire de son non-renouvellement.
- D) La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.18 et de la clause 5-6.27.
- E) La professionnelle ou le professionnel permanent qui refuse l'affectation en vertu du paragraphe A) ou qui a été mis en disponibilité en vertu de la présente clause peut démissionner et bénéficier d'une indemnité de départ correspondant à un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 12 mois.
- F) Les dispositions de la présente clause ne peuvent s'appliquer dans le corps d'emplois au cours de l'année scolaire où la Commission a des besoins en terme de postes de professionnelles ou professionnels à temps plein à pourvoir.

## **Section 10 Mesures d'aide à la relocalisation des professionnelles et professionnels non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois**

### **5-6.33**

La professionnelle ou le professionnel régulier qui a cumulé 5 années de service depuis la date de son entrée en fonction à la Commission peut, sur demande, se prévaloir des dispositions suivantes :

- a) son nom est inscrit au Bureau national de placement. L'employeur du secteur de l'éducation qui engage une professionnelle ou un professionnel dans le cadre de la présente section applique les dispositions de la clause 5-6.16 et dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné de la Commission;
- b) elle ou il bénéficie, sur demande, d'une prolongation d'une année du congé sans traitement prévu à la clause 7-3.02. Au-delà de ce délai, la Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre pour prolonger le congé.

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

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des 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 préretraite a droit aux avantages prévus à la Convention, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature 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 préretraite qui travaille à la Commission ou pour un autre employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

**5-7.02 Prime de séparation**

- A) La Commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
  - 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;
  - 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 la clause 5-6.10, 5-6.11 ou 5-6.12.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
  - un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;

- aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la 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 Convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction auprès d'un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si la professionnelle ou le professionnel occupe une telle fonction ou prend sa retraite au cours de cette période, la Commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

### **5-7.03 Transfert de droits**

En vue de réduire le nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité, la permanence d'une professionnelle ou d'un professionnel est transférable auprès d'un autre centre de services, d'une autre commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui l'engage si cette professionnelle ou ce professionnel démissionne. Sa démission est acceptée par la Commission si une professionnelle ou un professionnel en disponibilité possède les qualifications pour être affecté dans le poste que la professionnelle ou le professionnel démissionnaire occupait.

La permanence, l'ancienneté, les années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances, la banque de congés de maladie non monnayables, le classement si elle ou il demeure dans le même corps d'emplois et la date d'avancement d'échelon de cette professionnelle ou ce professionnel sont transférés à son nouveau centre de services scolaire ou à sa nouvelle commission scolaire ou auprès de ce nouvel employeur du secteur de l'éducation.

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

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau national de placement, est relocalisé dans l'un des centres de services scolaires ou des commissions scolaires suivantes :

Pour la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine<sup>1</sup>

Chic-Chocs;  
Eastern Shores;  
Du Fleuve-et-des-Lacs;  
Monts-et-Marées;  
Des Phares;  
Des Îles;

---

<sup>1</sup> Tel que prévu à l'annexe L – Liste des centres de services scolaires et des commissions scolaires par région.



Kamouraska-Rivière-du-Loup;  
René-Lévesque;

Pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec<sup>1</sup>

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

Pour la région de la Côte-Nord<sup>1</sup>

Estuaire;  
Fer;  
Littoral;  
Moyenne-Côte-Nord;

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

La prime de relocalisation est équivalente à 2 mois de traitement dans tous les cas où la relocalisation selon la présente clause s'effectue dans la même région.

La professionnelle ou le professionnel permanent peut également avoir droit à la prime de relocalisation selon la présente clause, si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

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

## **5-8.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL**

### **5-8.01**

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

**5-8.02**

La professionnelle ou le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention de la clause 5-9.06.

De plus, sur autorisation écrite de la professionnelle ou du professionnel selon la formule prévue à l'annexe E, la déléguée ou le délégué syndical peut consulter le dossier de la professionnelle ou du professionnel après avoir pris rendez-vous. Cette autorisation n'est valable que pour une période de 45 jours débutant à la date de sa signature.

**5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES****5-9.01**

Toute mesure disciplinaire doit émaner de l'autorité compétente désignée par la Commission pour être inscrite au dossier.

**5-9.02**

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.

**5-9.03**

La Commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la professionnelle ou au professionnel par courrier recommandé, poste certifiée, remis de main à main ou par huissière ou huissier, 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 courriel, télécopieur, courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier.

Une mesure disciplinaire est un avertissement écrit, une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.

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

**5-9.04**

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.

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

**5-9.05**

La professionnelle ou le professionnel à qui la Commission a donné une mesure disciplinaire peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle elle ou il en conteste le bien-fondé.

**5-9.06**

Lorsque la Commission impose une mesure disciplinaire, elle ne peut invoquer une infraction antérieure de même nature qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction, sauf si cette mesure est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire de même nature.

Dans le cas où une infraction n'est plus invocable à la suite de l'application de l'alinéa précédent, la mesure disciplinaire et tous les écrits liés à cette ou ces infractions sont retirés du dossier de la professionnelle ou du professionnel et ne pourront pas être invoqués lors d'un arbitrage portant sur une infraction subséquente.

**5-9.07**

Lorsque la Commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins 72 heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle 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.

**5-9.08**

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est poursuivi au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès.

Toute professionnelle ou professionnel qui est relevé de ses fonctions au motif d'accusation de nature criminelle, doit signifier à la Commission que jugement a été rendu dans les vingt (20) jours de la date de ce jugement.

La professionnelle ou le professionnel et le Syndicat doivent être avisés de la décision de la Commission quant au maintien ou non du lien d'emploi dans les 70 jours de la date de signification du jugement. Si la Commission ne met pas fin à l'emploi dans ce délai, la professionnelle ou le professionnel ne subit aucune perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevée de ses fonctions.

**5-9.09**

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 60 jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Copie de ce grief doit être également transmise à la Commission.

**PARTIE II RÉGIMES SOCIAUX****5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE****Section 1 Dispositions générales****5-10.01**

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

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

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

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

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

Sous réserve de la clause 5-10.12, la participation de la professionnelle ou du professionnel admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est en service à la Commission à cette date ou, sinon, à compter de son entrée en service.

**5-10.02**

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

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

**5-10.03**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 5-12.00 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.21, 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.

**5-10.04**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35<sup>1</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**5-10.05**

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

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

---

<sup>1</sup> Lire « 8 jours » au lieu de « 35 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

**5-10.06**

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

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 5-10.00 de la Convention 2015-2020 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

**5-10.07**

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

**5-10.08**

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

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

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances 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.

**5-10.10**

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

**5-10.11**

- A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une professionnelle ou un professionnel peut, moyennant un préavis écrit à la Commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires.

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.

- B) La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement ou en congé pour études maintient sa participation au régime d'assurance maladie. Elle ou il doit payer à la Commission l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la Commission.

**5-10.12**

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

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

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les 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.

**5-10.13**

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

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge :
- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 jusqu'à la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la Convention : 60 \$ par année et la taxe sur le montant, le cas échéant;

- à compter de la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la Convention : 120 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 jusqu'à la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la Convention : 24 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter de la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la Convention : 48 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

#### 5-10.14

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

#### 5-10.15

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

- a) une disposition spécifique sur la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que 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<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1<sup>er</sup> 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 la Fédération des centres de services du Québec, une copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;



- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances 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) la définition de conjointe ou conjoint est celle de la clause 1-1.12 et celle d'enfant à charge est identique à celle utilisée pour la clause 5-10.02 de la Convention.

### **Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas**

#### **5-10.16**

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
  - a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 5-10.15;
  - b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les 30 jours de la demande si celle-ci est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
  - c) 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 prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

**5-10.17**

Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la 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****5-10.18**

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 et participants aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

**5-10.19**

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 :

- 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;
- 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 comme telle.

**5-10.20**

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

**5-10.21**

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 la Fédération des centres de services scolaires du Québec et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

**5-10.22**

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

**5-10.23**

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

**5-10.24**

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

**5-10.25**

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 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<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la Commission.

**5-10.26**

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances 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 4 mois et il doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la Commission d'au moins 60 jours.

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

**5-10.27**

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

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

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

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

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

**5-10.29**

Le Ministère, la Fédération des centres de services scolaires du Québec 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.

Le comité prévu à l'alinéa précédent a aussi comme mandat de s'assurer de l'achèvement de l'étude et, le cas échéant, de l'implantation de la facturation magnétique et par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (incendie, accidents et risques divers) de la même façon.

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

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

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

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

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 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;
- c) 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) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la Commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent depuis au moins 12<sup>1</sup> semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

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

---

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

- b) la Commission et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12<sup>1</sup> semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

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

### C) Attribution de tâches temporaires

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

Les tâches que la Commission attribue ainsi à la professionnelle ou au professionnel sont des tâches qu'elle ou il est en mesure d'exercer en raison de ses capacités.

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

Une demande d'attribution de tâches temporaires doit être transmise au plus tard au cours de la 80<sup>e</sup> semaine suivant le début d'une invalidité.

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

---

<sup>1</sup> La Commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

**5-10.32**

En vertu de la clause 5-10.31, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales, de la prime pour les psychologues prévue à l'annexe R 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 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

**5-10.33**

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite 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'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, RRCE ou 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 le contrat d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.31 ou de l'article 5-12.00 et ensuite, de la clause 5-10.44. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher la Commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

**5-10.34**

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (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 Convention.
- C) La Commission déduit 1/10 de jour de la banque de jours de congé de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la 61<sup>e</sup> journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L. C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite de la Commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où la professionnelle ou le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la Commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31, et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- E) La professionnelle ou le professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L. C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

#### 5-10.35

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

#### 5-10.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle la professionnelle ou le professionnel fournit un certificat médical à la Commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.31 débute la journée du retour au travail des professionnelles et professionnels.



**5-10.37**

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la Commission, mais sous réserve de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.38.

**5-10.38**

En tout temps, l'autorité désignée par la Commission peut exiger de la part de la professionnelle ou du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission si la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la Commission peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de son lieu de travail sont à la charge de la Commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la Commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la Commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la Commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel, la Commission et le Syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la Commission et la ou le médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin dont la décision est sans appel.

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

**5-10.39**

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

**Section 8 Congés de maladie****5-10.40**

- A) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la Commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article 7 jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 ou d'une autre disposition de la Convention, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/260,9 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

Cependant, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, a droit au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

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

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

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

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

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel peut choisir de ne pas monnayer le solde ou une partie du solde au 30 juin de ses 7 jours accordés en vertu du paragraphe A) et les ajouter à ses jours de vacances. Les clauses 7-7.04 à 7-7.07 s'appliquent dans ce cas.

**5-10.41**

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

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

**5-10.42**

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

**5-10.43**

- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, des prestations en vertu des sous-paragraphes b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la Convention 2010-2015 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 Convention.
- B) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
- C) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la Convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de la Convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.31.

**5-10.44**

Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel avant la signature de la Convention 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 clause 5-10.40;

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

## **5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **5-11.01**

La Commission et le Syndicat coopèrent par l'entremise du Comité des relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des professionnelles et professionnels.

### **5-11.02**

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

### **5-11.03**

La professionnelle ou le professionnel doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité 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.

### **5-11.04**

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

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la professionnelle ou du professionnel;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des professionnelles ou professionnels;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à la professionnelle ou au professionnel de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission.

#### **5-11.05**

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

#### **5-11.06**

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

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.10, 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 la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

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

#### **5-11.07**

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

#### **5-11.08**

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

**5-11.09**

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

**5-11.10**

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

- a) lors de la rencontre prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

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

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

**5-12.02**

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

## Définitions

### 5-12.03

Aux fins du présent article, on entend par :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une 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'engagement 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 une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

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

## Dispositions diverses

### 5-12.04

La professionnelle ou le professionnel doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille lorsqu'elle ou il en est capable ou, sinon, dès que possible. 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.

### 5-12.05

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

### 5-12.06

La professionnelle ou le professionnel peut être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical 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 avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

### 5-12.07

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

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

### 5-12.08

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



## Régimes collectifs

### 5-12.09

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

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

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

### 5-12.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104<sup>e</sup> semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.31 s'applique, sous réserve du 2<sup>e</sup> alinéa de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

Par contre, pour une professionnelle ou un professionnel qui recevrait de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 5-10.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

### 5-12.11

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

## Traitement

### 5-12.12

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

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 n'aurait pas 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 pour disparités régionales.

### 5-12.13

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

La professionnelle ou le professionnel doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Toute renonciation découlant de la signature de ces formules n'est valable que pour la durée où la Commission s'est engagée à verser les prestations.

## Droit de retour au travail

### 5-12.14

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

### 5-12.15

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

**5-12.16**

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

**5-12.17**

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

**5-12.18**

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

- a) s'il s'agit d'un emploi de professionnelle ou professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi :
  - la professionnelle ou le professionnel soumet sa candidature par écrit;
  - la professionnelle ou le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission;
  - la Convention applicable le permet;
- b) le droit de la professionnelle ou du professionnel ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

**5-12.19**

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-12.17 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 obtenu si la Commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

**5-12.20**

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

### 5-12.21

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

### 5-13.00 DROITS PARENTAUX<sup>1</sup>

#### Section 1 Dispositions générales

### 5-13.01

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

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

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 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

### 5-13.02

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

---

<sup>1</sup> Au moment de la signature de la Convention, les professionnelles et professionnels bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la Convention 2015-2020 demeurent régis par ces dispositions.

**5-13.03**

- A) La Commission ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre 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 base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

**5-13.04**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la 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****5-13.05**

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

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

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

---

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

- 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

### **5-13.06 Répartition du congé**

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

### **5-13.07 Préavis**

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

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

### **5-13.08 Prolongation du congé 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 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

La professionnelle peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si 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 5-13.15 et 5-13.16 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

**5-13.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité****A) Suspension du congé de maternité**

Lorsque la 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 5-13.34.

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 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.01.

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

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

- 1) 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);
- 2) et 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 suite à 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) 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).

---

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

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



**5-13.11 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 service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>2</sup> :

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).

- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) 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).

2) et 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 RAE.

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.

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.

---

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

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

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) 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 B) de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

### **5-13.12**

La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la 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) de la clause 5-13.10 ou en vertu de 1) de la clause 5-13.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la Commission ou, le cas échéant, de ses employeurs.

### **5-13.13 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 5-13.10 et 5-13.11.

Toutefois, la professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

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).

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 au 2e alinéa de la présente clause. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la Commission en vertu de la clause 5-13.10 ou 5-13.11 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par la Commission à intervalle de 2 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 requise en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent alinéa.

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  
Centre d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
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 – Nature et technologies (FRQNT)  
Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS)  
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  
Réseau de transport métropolitain (RTM-Exo)  
Société de développement des entreprises culturelles  
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique  
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 8-1.00 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 5-13.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé, des normes, de l'équité 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 8-1.00 comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

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

Par la suite, dans le cas où la 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 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

### 5-13.15

Durant le congé de maternité et les 6 premières semaines de la prolongation prévues à la clause 5-13.08, la professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'assurance vie;
- l'assurance maladie, en versant sa quote-part;
- l'accumulation de vacances ou le paiement de ce qui en tient lieu;
- l'accumulation des jours de congé de maladie;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience;

- l'accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention comme si elle était au travail.

**5-13.16**

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

**5-13.17**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si la professionnelle revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Commission, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**5-13.18**

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

La professionnelle à qui la Commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.33.

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

**5-13.19**

Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la Convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

#### 5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial

- A) La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la Convention, d'un autre corps d'emplois dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
  - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
  - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

- B) Lorsque la Commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.
- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4<sup>e</sup> 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 6-11.09.

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 2 heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-13.21**

La professionnelle a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical 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 4 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

#### **5-13.22**

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



## Section 4 Autres congés parentaux

### Congé de paternité

#### 5-13.23

##### A) Congé de paternité avec traitement de 5 jours ouvrables

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

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

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

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

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

##### B) Congé de paternité de 5 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 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas du professionnel admissible au RQAP ou au 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 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La 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 en application de la clause 5-13.33.

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 pas 4 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 5-13.34 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 5-13.34.

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 5-13.01.

G) Pendant la durée du congé de paternité de 5 semaine, le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

**5-13.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

A) Pendant les 5 semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, 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 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 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.

**5-13.25 Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 5-13.23, au paragraphe A) de la clause 5-13.24 et à la clause 5-13.26**

La clause 5-13.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

**5-13.26 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 5-13.23, 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**

**5-13.27**

**A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

La 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 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

**B) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

La 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 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours 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 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

**C) Congé pour adoption de 5 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 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> 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 débiter 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 du professionnel présentée au moins 3 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 par la clause 5-13.33.

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 4 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 5-13.34 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 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, 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 5-13.34 durant cette période.

**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 5-13.01.

**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 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.**

**5-13.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

- A) Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la 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 en vertu 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 Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la 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 de base hebdomadaire versé par la Commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**5-13.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 5-13.27, au paragraphe A) de la clause 5-13.28 et à la clause 5-13.30**

La clause 5-13.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

**5-13.30 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 5-13.27, 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****5-13.31**

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 2 semaines à l'avance.

**5-13.32**

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 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause 5-13.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

**Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption****5-13.33**

- A) La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :
  - a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;



- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23;

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.

- c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> 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 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, cette demande doit être présentée au moins 30 jours à l'avance. Toute demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.

Pendant la durée d'un congé, la 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 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la Convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de la Commission quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de 2,5 jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la Commission effectue celle-ci. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de la répartition effectuée par la Commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, la Commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent de l'aménagement de ce congé. En cas de désaccord, la Commission procède à cet aménagement. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de l'aménagement effectué par la Commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs 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 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant un congé partiel sans traitement, la 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 à l'article 5-10.00.

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

### **5-13.34**

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 8-1.00.

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

**5-13.35**

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.

**5-13.36**

La professionnelle ou le professionnel à qui la Commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration du congé. Si la 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.

**5-13.37**

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 5-13.34 durant cette suspension.

**5-13.38**

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.

**5-13.39 Congé pour responsabilités parentales**

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

**Section 5 Dispositions diverses****5-13.40 Prime pour disparités régionales**

La professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la 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 5-13.27 et le bénéficiaire du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 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.

**5-13.41**

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

**5-13.42**

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

**5-13.43**

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.

**5-14.00 NON-DISCRIMINATION****5-14.01**

Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste par la Commission ou le Syndicat contre une professionnelle ou un professionnel à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son ascendance nationale, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, le fait qu'elle ou il soit une personne handicapée ou qu'elle ou il utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

Malgré la présente clause, il est permis à la Commission d'adopter des programmes, tels des programmes d'embauche, de formation, de perfectionnement, d'avancement, etc., destinés à améliorer la situation des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois. Toute distinction, exclusion ou préférence établie par ces programmes est réputée non discriminatoire.

**5-14.02**

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant de la Commission, une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

**5-14.03**

Aucune professionnelle ou aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu par la loi ou la Convention.

**5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ****5-15.01**

Lorsque la Commission décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité autre qu'un programme visé à la clause 5-14.01, elle consulte le Syndicat sur le contenu du programme par le biais du Comité des relations du travail.

**5-15.02**

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) suivants se fait par le biais de ce comité;

b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

### **5-15.03**

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.02, la Commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

### **5-15.04**

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la Convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-7.03.

### **5-15.05**

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un programme visé à la clause 5-14.01.

## **5-16.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**

### **5-16.01**

Le harcèlement psychologique consiste en 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).

**5-16.02**

La professionnelle ou le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

**5-16.03**

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.

**5-16.04**

La professionnelle ou le professionnel qui prétend être harcelé peut s'adresser à la Commission pour tenter de trouver une solution à ses allégations.

La démarche et les mécanismes prévus à la politique de la Commission sont appliqués par cette dernière afin de donner suite à ces prétentions. Lors de toute rencontre avec l'employeur, dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la professionnelle ou le professionnel si celle-ci ou celui-ci le désire.

**5-16.05**

Tout grief relatif à une conduite 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 aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**5-16.06**

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement psychologique 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.

**5-16.07**

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

**5-16.08**

Malgré la clause 4-2.02, un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail n'est pas soumis à la consultation du Comité des relations de travail.

**5-17.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION****Maintien des avantages en cas de changement d'employeur****5-17.01**

Une professionnelle ou un professionnel régulier permanent peut obtenir un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une année pour aller travailler dans un autre centre de services ou une autre commission scolaire, moyennant un préavis écrit de 30 jours ouvrables. Le congé sans traitement doit être autorisé par la Commission.

Au terme d'une période d'insertion professionnelle (équivalente à la durée du congé sans traitement accordé par le centre de services ou la commission 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 son centre de services ou de sa commission scolaire d'origine.

Aux fins de vacances, le service continu de la professionnelle ou du professionnel est reconnu au centre de services ou à la commission scolaire, et ce, dès l'année du transfert.

**5-17.02**

Au plus tard 60 jours avant la fin de la période d'insertion professionnelle, le nouvel employeur informe la professionnelle ou le professionnel de sa décision de la ou le maintenir à son emploi.

La professionnelle ou le professionnel conserve son droit de revenir à son centre de services et à sa commission scolaire avec un préavis écrit de 30 jours avant la fin de son congé sans traitement.

**5-17.03**

Le changement d'un centre de services à un autre centre de services ou à une commission scolaire est sur une base volontaire et ne donne droit à aucun autre avantage que ceux prévus au présent article.

**5-17.04**

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



**5-17.05**

Aucun grief ne peut être logé en vertu du présent article, en ce qui concerne le refus par la Commission de maintenir la professionnelle ou le professionnel à son emploi au terme de la période d'insertion professionnelle. Seuls les délais et avis prévus au présent article peuvent faire l'objet d'un grief.

## CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

### 6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

#### 6-1.01

La Commission paie à la professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9) 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<sup>er</sup> avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> 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 l'annexe U. Le traitement versé à la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 85 489 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2020, à 87 206 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2021 et à 92 027 \$ au 1<sup>er</sup> 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



## 2140 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	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	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

**6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION****Section 1 Majoration des taux et échelles de traitement****6-2.01****A) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.

**B) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.

**C) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023**

- a) Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.
- b) Toutefois, les taux et échelle de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe N<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la Convention collective relatives aux professionnelles et professionnels hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>3</sup> Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe O, 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<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle<sup>1</sup> en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> 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 dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

### B) Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle<sup>1</sup> correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

### C) Primes

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée 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 clause 6-2.01.

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

### 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 3 chiffres et plus, le 3<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 3<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 3<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2<sup>e</sup> est porté à l'unité supérieure et le 3<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 1<sup>er</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 1<sup>er</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le dollar est porté à l'unité supérieure et la 1<sup>re</sup> décimale et les suivantes sont retranchées.

### Section 4 Rétroactivité suite à 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<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2020 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la Convention dans les 4 mois de la transmission au Syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la 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<sup>er</sup> 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 publique*<sup>1</sup>, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celles de la signature de la Convention sur les majorations prévues aux paragraphes A) à C) de la section 1 de la clause 6-2.01, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés à compter du 1<sup>er</sup> 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 clause 6-2.01, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

### 6-2.02 Professionnelle ou professionnel hors échelle

- A) La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B) de la présente clause lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

---

<sup>1</sup> 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.

### 6-2.03 Prime de coordination professionnelle

- A) La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande expresse de la Commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 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.

### 6-2.04 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 pour la période de paie.

- D) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.42.

- E) Cette mesure vise également :

- la professionnelle ou le professionnel ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de leur fonction et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de leur ordre professionnel;
- la ou le psychologue.

## 6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

### 6-3.01

La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie en vertu de l'article 6-10.00.

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

### **6-3.02**

Pour le corps d'emplois de conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation et aux seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience à titre de 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 comme expérience directement pertinente aux fins du classement.

### **6-3.03**

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

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

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

### **6-3.04**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la Convention ou celle ou celui qui sera engagé 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 Convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

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

### **6-4.01**

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

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

#### **6-4.02**

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

Un maximum de 3 années de scolarité peuvent être comptées aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

#### **6-4.03**

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

#### **6-4.04**

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

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

#### **6-5.01**

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

**6-5.02**

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

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

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

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

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

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

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

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

**6-8.02**

La professionnelle ou le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la 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.

**6-8.03**

Malgré la clause 6-8.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont modifiées 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, soumettre 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.

**6-8.04**

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

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre 2 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 2.

**6-9.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA CONVENTION****6-9.01**

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

**6-9.02**

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

**6-9.03**

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 durant la Convention.

**6-9.04**

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 la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la Convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

**6-10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON****6-10.01**

La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de 6 mois dans le cas des 8 premiers échelons.

**6-10.02**

L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services à titre de 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 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, 5-13.23 B) et au paragraphe C) de la clause 5-13.27, ainsi que toutes les périodes d'absences en invalidité.

**6-10.03**

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 soumis à la suite du refus.

**6-10.04**

La Commission peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une 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 soumis en regard de l'application de la présente clause.

**6-10.05**

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-4.00.

Cependant, en application du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 6-4.02, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une 1/2 année d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

**6-10.06**

Aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-12.00 de la Convention 1983-1985 ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-4.00. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

**6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT****6-11.01**

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé par chèque expédié à son lieu de travail sous pli individuel tous les 2 jeudis.

**6-11.02**

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

**6-11.03**

Les versements qui seraient payés à la professionnelle ou au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.



**6-11.04**

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la Commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus en calculant que chaque jour ainsi payé équivaut à 1/260,9 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

**6-11.05**

Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie :

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

**6-11.06**

Après entente entre 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 du dépôt à une institution financière.

**6-11.07**

La Commission remet à la professionnelle ou au professionnel, dans les 30 jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux, ainsi qu'un chèque ou effectue un dépôt direct correspondant aux sommes dues.

**6-11.08**

Sur demande écrite préalable, la Commission remet à la professionnelle ou au professionnel dans les 15 jours de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service de la professionnelle ou du professionnel à la Commission.

**6-11.09**

Au cas où la Commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Commission 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 des prestations ou indemnités versées à la professionnelle ou au professionnel par la Commission en vertu de la Convention.

**6-11.10**

Une professionnelle ou un professionnel qui quitte la Commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la Commission des clauses 6-11.04 et 6-11.07.

**6-11.11**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent que celui prévu au présent article. La Commission et une professionnelle ou un professionnel peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu au présent article, tel le virement bancaire.

**CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL****7-1.00 ANCIENNETÉ****7-1.01**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la Commission à la date de l'entrée en vigueur de la Convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

**7-1.02**

L'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, à la Commission, soit à titre de professionnelle ou professionnel, soit à un autre titre.

**7-1.03**

La démission, le congédiement ou le non-renouvellement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein non renouvelé 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 2 années.

**7-1.04**

Avant le 31 octobre de chaque année, la Commission établit l'ancienneté des professionnelles et professionnels couverts par la Convention, telle qu'elle est cumulée au 30 juin précédent, en fait parvenir une liste au Syndicat et procède à son affichage.

**7-1.05**

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.

**7-1.06**

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

**7-1.07**

Pour une professionnelle ou un professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, l'ancienneté se calcule en proportion du nombre d'heures régulières prévues à son horaire par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

**7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION****7-2.01**

La professionnelle ou le professionnel invité à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé si elle ou il obtient au préalable l'approbation de la Commission.

Ce congé est avec traitement à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit rémunéré pour ces activités par un autre organisme. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel doit remettre à la Commission le traitement qu'elle ou il reçoit pour ces activités jusqu'à concurrence de son traitement régulier pour la période du congé.

**7-2.02**

Si elle ou il obtient au préalable l'autorisation écrite de la Commission, la professionnelle ou le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 7-3.00 pour une période d'une durée maximale de 2 ans.

**7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT****7-3.01**

La Commission peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement d'une année pour des motifs qu'elle juge valables.

Toutefois, la Commission ne peut refuser à une professionnelle ou un professionnel permanent qui en fait la demande, un congé sans traitement à temps plein pour une durée maximale d'une année si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition que cette professionnelle ou ce professionnel en disponibilité détenait lors de sa mise en disponibilité, un poste dans la localité où est affecté la professionnelle ou le professionnel qui demande le congé sans traitement.

La Commission peut également accorder à une professionnelle ou un professionnel ayant acquis sa permanence en vertu de l'article 5-6.00 un congé sans traitement à temps partiel d'une durée déterminée, pour des motifs qu'elle juge valables. Les dispositions du présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie de ce congé.

**7-3.02**

Malgré le 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins 5 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la Commission. 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 ou de la période de 12 mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

**7-3.03**

La Commission accorde à la professionnelle ou au professionnel un congé sans traitement pour une période pouvant durer jusqu'à la fin de l'année scolaire, lorsque la demande d'obtention de congé indique la date projetée de son départ et si :

- a) le décès de sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge<sup>1</sup> est survenu dans les 30 jours précédant cette demande;
- b) sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge est atteint d'une maladie grave qui doit être établie en tant que telle par un certificat médical;
- c) la demande d'un congé pour raison familiale (divorce, séparation, succession, prise en charge de son père, sa mère, ses beaux-parents, le frère, la soeur, le neveu, la nièce, le petit-fils, la petite-fille de la professionnelle ou du professionnel ou de sa conjointe ou son conjoint en perte d'autonomie et d'un enfant propre dans le cas d'un changement de garde ainsi que dans le cas d'une adoption traditionnelle crie). La professionnelle ou le professionnel doit, à la demande de la Commission, présenter toute pièce justificative requise de nature médicale ou légale.

**7-3.04**

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, sa permanence et les années d'expérience qui lui étaient reconnues au moment de son départ.

**7-3.05**

En outre, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement a droit :

- a) de poser sa candidature aux fonctions auxquelles elle ou il est admissible;
- b) de participer au plan d'assurance groupe prévu à la Convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la Commission.

---

<sup>1</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

**7-3.06**

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

**7-3.07**

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

**7-3.08**

Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel.

**7-3.09**

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 Convention.

**7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES****Section 1 Congés spéciaux****7-4.01**

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

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle ou il y assiste;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès 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 (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;

le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès 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 (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;

le 2<sup>e</sup> alinéa doit permettre à la professionnelle ou au professionnel de bénéficier d'un minimum de 2 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);

- d) le décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès 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 (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;
- e) le décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère, son petit-fils ou sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès 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 (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès; toutefois, le congé est porté à 5 jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la professionnelle ou du professionnel dans une des communautés crie. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;
- f) lors du changement de son domicile : le jour du déménagement (une fois par année civile);
- g) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige la professionnelle ou le professionnel à s'absenter de son travail et sur laquelle la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement;
- h) un maximum de 2 jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu à la clause 5-13.28 ou, le cas échéant, à la clause 5-13.30. Ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir les temps de déplacement de la professionnelle ou du professionnel et lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où la professionnelle ou le professionnel travaille.

Dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e), l'obligation que le congé comprenne le jour de la cérémonie soulignant le décès n'est pas retenue lorsque la professionnelle ou le professionnel ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé débute à compter de la date du départ de la professionnelle ou du professionnel de la localité où elle ou il est affecté.

L'octroi des congés spéciaux prévus au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe c), aux paragraphes d) et e) est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ces congés 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 de ces liens (mariage, union civile, conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) 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 précédant celui du décès. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel en avise par écrit la Commission scolaire le plus tôt possible.

#### **7-4.02**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une journée additionnelle, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01 si elle ou il se déplace à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle ou il se déplace à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence.

Si la professionnelle ou le professionnel se déplace dans l'une des communautés crie, celle-ci ou celui-ci a droit à 2 jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus à l'alinéa précédent. Si la professionnelle ou le professionnel est affecté dans l'une des communautés crie et si elle ou il se déplace hors de cette communauté, celle-ci ou celui-ci a également droit à 2 jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus à l'alinéa précédent.

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, soit à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès.

De plus, le Syndicat et la Commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales pour les congés prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01.

#### **7-4.03**

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la Commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, 2 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 8-1.00, le nombre de jours est établi en proportion du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.



Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit des jours de congé de maladie monnayables ou des autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la professionnelle ou le professionnel n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

#### **7-4.04**

La Commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

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

#### **7-4.05**

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la Commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible selon les dispositions de la clause 8-4.01.

#### **7-4.06**

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.

#### **7-4.07**

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 du travail.

## Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales

### 7-4.08

Sous réserve des autres dispositions de la Convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie 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<sup>1</sup> ou de toute autre 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).

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 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.

### 7-4.09

Sous réserve des autres dispositions de la 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 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 5-13.34.

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.

---

<sup>1</sup> 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).

**7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS****7-5.01**

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 et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat d'engagement ou avant la fin de l'année scolaire.

**7-5.02**

Ces jours sont énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, après entente avec le Syndicat, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An
- 3 autres jours déterminés annuellement par la Commission pour chaque localité après consultation du Syndicat et en tenant compte du calendrier scolaire applicable à la localité concernée.

**7-5.03**

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la Commission et au Syndicat.

Sous réserve des dispositions légales à ce contraire, à défaut d'entente il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé tombe un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé tombe un dimanche.

**7-5.04**

Le 11 novembre ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est un jour chômé et payé. La Commission et le Syndicat peuvent convenir de reporter ce jour chômé et payé.

De plus, un jour choisi par la Commission entre Noël et le Jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de la Convention, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

**7-6.00 CHARGE PUBLIQUE****7-6.01**

La professionnelle ou le professionnel permanent qui entend briguer une charge publique peut, sur avis de 15 jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, la Commission accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

**7-6.02**

Les années durant lesquelles une professionnelle ou un professionnel bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la Convention.

**7-6.03**

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

**7-6.04**

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

**7-6.05**

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

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

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel a droit, au cours des 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 continu<sup>1</sup> au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la Commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 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.

**7-7.02**

Une absence pour laquelle la Convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

---

<sup>1</sup> Le service continu signifie la période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel a été de façon continue à l'emploi de la Commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 7-7.02 et 7-7.03.

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.

**7-7.03**

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.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

**7-7.04**

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la Convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire.

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer ne peut être inférieure aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1) concernant les congés annuels.

**7-7.05**

La période habituelle de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 août et durant la période de fermeture des écoles pour la poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris, telle la chasse à l'outarde.

**7-7.06**

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la professionnelle ou le professionnel soumet par écrit son projet de vacances, sauf pour la période habituelle de vacances estivales où le projet doit être soumis avant le 15 mai.

**7-7.07**

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.

La Commission ne pourra refuser un projet de vacances en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause afin d'inciter ou de forcer une professionnelle ou un professionnel à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'outarde.

**7-7.08**

Un projet de vacances approuvé par la Commission est définitif, sauf s'il y a entente contraire entre la professionnelle ou le professionnel et la Commission.

**7-7.09**

Une invalidité, au sens de la 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 un nouveau projet de vacances.

**7-7.10**

Malgré les clauses précédentes du présent article, la Commission peut, après consultation du Comité des relations du 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. Cette période de cessation totale ou partielle peut être distincte et différente pour chacune des communautés crie.

**7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT****7-8.01**

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la Commission pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si la Commission établissait des normes inférieures durant le cours de la Convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la Convention continueront de s'appliquer.

**7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****7-9.01**

Aux fins du présent article, on entend par « changements technologiques », des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou 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.

**7-9.02**

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

**7-9.03**

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

- a) la nature du changement;
- b) l'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.

**7-9.04**

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 touchés; de même, sur demande du Syndicat, la Commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

**7-9.05**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion la Commission consulte le Syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

**7-9.06**

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

**7-9.07**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.

**7-9.08**

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la Convention, notamment celles contenues aux articles 5-4.00 et 5-6.00.



**7-10.00 PERFECTIONNEMENT****Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement****7-10.01**

Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la Commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

**7-10.02**

Les activités de perfectionnement comprennent :

- a) le perfectionnement organisationnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution;
- b) le perfectionnement fonctionnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés spécifiques à la tâche professionnelle;
- c) le recyclage, soit 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.

**7-10.03**

La professionnelle ou le professionnel qui, telle qu'elle ou tel qu'il est autorisé par la Commission, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. L'horaire régulier de travail de cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la professionnelle ou le professionnel et la Commission.

**7-10.04**

La Commission respecte les engagements contractés antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la Convention à l'égard de la professionnelle ou du professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes visées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-10.06.

## Section 2 Organisation du perfectionnement

### 7-10.05

La Commission consulte le Syndicat dans le cadre du Comité des relations du travail ou d'un comité paritaire établi à cette fin, sur les sujets suivants :

- a) la politique de perfectionnement applicable aux professionnelles et professionnels;
- b) les règles applicables à la présentation et à l'acceptation des projets de perfectionnement;
- c) l'utilisation projetée et effectuée des sommes allouées en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-10.06;
- d) les projets de perfectionnement soumis selon les règles établies dans le cadre du paragraphe b);
- e) la réalisation d'un bilan des activités de perfectionnement;
- f) l'analyse des besoins en perfectionnement;
- g) toute autre question relative au perfectionnement déterminée après entente entre la Commission et le Syndicat.

### 7-10.06

Pour l'année scolaire 2021-2022, le montant alloué au perfectionnement est de 290 \$ et, à compter de l'année scolaire 2022-2023, le montant alloué est de 368 \$ par année scolaire par professionnelle ou professionnel en service à la Commission dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel en service à la Commission, le montant alloué est ajusté en proportion des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels des commissions scolaires des régions du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec<sup>1</sup>, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant de 240 \$ est rajouté par année scolaire par professionnelle ou professionnel en service calculé en équivalent de professionnelle ou professionnel à temps plein dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et tel qu'il est constaté dans la liste transmise au Syndicat avant le 31 octobre en vertu de la clause 3-7.01.

---

<sup>1</sup> Tel que défini à l'annexe L – Liste des commissions scolaires par région.

Le montant alloué au perfectionnement doit être utilisé exclusivement aux fins des activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels.

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année scolaire suivante.

#### **7-10.07**

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.

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

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel correspond à l'année scolaire.

**8-1.02**

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

**8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL****8-2.01**

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.

**8-2.02**

Un changement à l'horaire collectif s'effectue après consultation du Comité des relations du travail et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

Un changement à l'horaire individuel d'une professionnelle ou d'un professionnel s'effectue après l'avoir consulté et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé 2 semaines avant la prise d'effet du changement.

**8-2.03**

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 dans la localité où elle ou il est affecté. Quant aux déplacements de la professionnelle ou du professionnel en dehors de la localité où elle ou il est affecté, ils sont régis par la politique de la Commission. Cette politique est déposée au Comité des relations du travail aux fins de consultation préalable.

**8-2.04**

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.

**8-2.05**

Malgré la clause 8-2.02, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

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

Le travail effectué 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 comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

**8-3.02**

Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel qui, dans le cadre de la Convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle ou il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

**8-3.03**

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

**8-3.04**

La Commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque la Commission et la professionnelle ou le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la professionnelle ou du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la Commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

### **8-3.05**

Sauf avec l'accord de l'autorité compétente, un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre et tout solde dû pour travail supplémentaire est alors monnayé.

### **8-3.06**

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 des clauses précédentes, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

## **8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

### **8-4.01**

Advenant une absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par la Commission et, si elle ou il en est requis, lui en communique par écrit les motifs.

### **8-4.02**

La Commission déduit 1/260,9 du traitement total par jour d'absence non rémunéré.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser le temps d'absence si les raisons de l'absence sont jugées valables et si la Commission y consent.

## **8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ**

### **8-5.01**

La Commission reconnaît que les activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

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

Une professionnelle ou un professionnel peut signer un document préparé par elle ou lui dans l'exercice de sa fonction et dont elle ou il est l'unique auteure ou auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de la Commission. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la professionnelle ou le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

**8-6.02**

Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

**8-6.03**

Si la Commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

**8-6.04**

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

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

La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la professionnelle ou le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La Commission convient de n'exercer contre la professionnelle ou le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la professionnelle ou du professionnel.

**8-7.02**

Dès que la responsabilité civile de la Commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la Commission dédommage toute professionnelle ou tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

**8-7.03**

La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la Commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

**8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION****8-8.01**

La 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.

Dans le cadre de l'exercice des fonctions des professionnelles et professionnels, la Commission facilite l'autonomie et la concertation professionnelles propices à l'atteinte des objectifs qu'elle définit.

En ce sens, la Commission peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du Comité des relations du travail ou peut accepter un projet proposé par des professionnelles ou professionnels relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.

**8-8.02**

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.

Sur avis préalable de 3 jours ouvrables adressé à la direction de l'école ou du centre, la Commission met à la disposition de la professionnelle ou du professionnel un local convenable pour l'exercice de ses fonctions, lorsqu'un tel local est disponible.



**8-8.03**

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.

**8-8.04**

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.

**8-8.05**

La Commission reconnaît que la professionnelle ou le professionnel doit respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau du secret professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

**8-8.06**

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.

**8-8.07**

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 un procureur choisi et payé par la Commission.

**8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES****8-9.01**

L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit respecter les dispositions du présent article.

**8-9.02**

L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la professionnelle ou le professionnel œuvre tels qu'ils sont définis par la Commission, après consultation des professionnelles ou professionnels du service concerné.

**8-9.03**

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

**8-9.04**

La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la Commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 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 9-0.00                    GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES****9-1.00        DISPOSITIONS GÉNÉRALES****9-1.01**

Dans le but de favoriser la résolution des litiges et des mécontentes, le Syndicat et la Commission conviennent de se rencontrer préalablement au dépôt d'un grief. Cette rencontre a pour objectif d'entendre les personnes et les parties concernées, de cerner le problème et de trouver les solutions satisfaisantes pour les parties.

Dans ce cas, la Commission et le Syndicat conviennent que le délai prévu à la clause 9-2.03 débute le jour suivant la tenue de cette rencontre.

De plus, aux fins de la tenue de cette rencontre, la Commission assume, le cas échéant, les frais de séjour et de déplacement encourus conformément à la politique de frais de voyage en vigueur à la Commission pour les personnes à l'emploi de la Commission qui doivent y assister. De même, le temps consacré à cette rencontre n'est pas remboursable par le Syndicat.

Le défaut de tenir cette rencontre n'a pas pour effet de faire perdre le droit de soumettre un grief. Malgré le dépôt du grief à l'arbitrage, le Syndicat et la Commission peuvent se rencontrer en tout temps avant la fixation d'une date d'audition pour trouver des solutions satisfaisantes et tenter de régler le grief.

**9-1.02**

Les délais prévus à ce chapitre 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 l'article 9-2.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.

**9-1.03**

Aux fins de la soumission d'un grief, le Syndicat ou la professionnelle ou le professionnel transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

<b>FORMULAIRE DE GRIEF</b>
----------------------------

<b>Grief</b>
--------------

	Numéro du grief du Syndicat <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/>	<input type="radio"/> Interprétation <input type="radio"/> Classification
Syndicat	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____	Employeur
	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____	

Mode d'arbitrage <sup>1</sup>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Type de grief <sup>2</sup>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
Nature du grief 1 <sup>3</sup>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>			
Nombre de plaignant (s)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Nature du grief 2	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

_____ Plaignant _____			
Nom du Plaignant	Prénom du Plaignant	Plaignant Principal	Clause (s)
<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>

Les faits à l'origine du grief, correctifs(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Fonction

\_\_\_\_\_  
Date

<sup>1</sup> Arbitrage régulier (clause 9-3.01) ou arbitrage accéléré (clauses 9-5.01 à 9-5.06)

<sup>2</sup> Individuel, collectif ou syndical

<sup>3</sup> Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

**9-1.04**

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le Syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe de l'éducation.

**9-1.05**

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel concerné qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application des clauses 5-5.04, 5-9.05 ou 5-16.05, 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, par courrier recommandé ou par télécopieur.

**9-1.06**

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 9-3.00.

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 par télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

**9-1.07**

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique sert de preuve pour le calcul des délais prévus à l'article 9-3.00.

**9-1.08**

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<sup>er</sup> étage, bureau 120  
Québec (Québec) G1R 5A5  
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca

Télécopieur : (418) 646-6848

**9-1.09**

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

**9-2.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-2.01**

Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou 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.

**9-2.02**

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la Convention, la Commission et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue à cet article.

**9-2.03**

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 courrier recommandé, par poste certifiée, en main propre ou par 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.

**9-2.04**

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.

Le Syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21<sup>e</sup> jour qui suit la date de l'envoi de l'avis de grief.

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.

La procédure prévue au présent article ne s'applique pas pour les griefs contestant un non-renouvellement (5-5.04), une mesure disciplinaire (5-9.00) ainsi qu'une mise en disponibilité (9-3.03) puisque ces griefs sont transmis directement à l'arbitrage.

**9-2.05**

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.

**9-2.06**

Si les parties ne trouvent pas de solution à l'intérieur d'un délai de 21 jours du dépôt de l'avis de grief, celui-ci est réputé devenir l'avis d'arbitrage à cette même date.

**9-3.00 PROCÉDURE RÉGULIÈRE D'ARBITRAGE****9-3.01**

Si aucune solution n'est trouvée par les parties à l'intérieur du délai de 21 jours prévu à la clause 9-2.06, l'avis de grief est réputé devenir l'avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 9-2.04.

Le Syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

**9-3.02**

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le greffe envoie immédiatement un accusé de réception au Syndicat, à la Commission, à la FCSQ, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale.

**9-3.03**

Malgré les dispositions des clauses 9-1.02 et 9-3.01, le délai pour soumettre à l'arbitrage un grief contestant la mise en disponibilité de toute professionnelle ou tout professionnel à temps plein est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.04, ce délai s'applique également pour soumettre directement à l'arbitrage un grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel.

**9-4.00 PROCESSUS DÉCISIONNEL****9-4.01**

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

- 1) Lavoie, André G., arbitre en chef
- 2)

APRIL, Huguette;	LÉVESQUE, Éric;
BEAUPRÉ, René;	MARTIN, Claude;
BERTRAND, Richard;	MÉNARD, Jean;
BRAULT, Serge;	MÉNARD, Jean-Guy;
CAVÉ, Johanne;	MÉNARD-CHENG, Nancy;
CHOQUETTE, Robert;	RANGER, Jean-René;
CÔTÉ, André C;	ROY, Pierre-Georges;
FAUCHER, Nathalie;	SAINT-ANDRÉ, Yves;
FLYNN, Maureen;	TOUSIGNANT, Lyse;
GARZOUZI, Amal;	TURCOTTE, ALAIN;
HARDY, Robert;	ZUBRZYCKI, Éric-Jan.
LECOMPTE, Natacha;	
- 3) toute autre personne nommée par la Centrale, la Commission et le Ministère pour agir à ce titre.

**9-4.02**

Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la clause précédente assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, au moment de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant de la Centrale le demande, ou si la représentante ou le représentant de la FCSQ et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

**9-4.03**

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux conventions antérieures incluant les dispositions tenant lieu de convention, d'un grief juridiquement né en vertu des clauses et articles de celles-ci. 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.



Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la Convention 2015-2020 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets, mais à l'intérieur des délais qui sont prévus, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission, la FCSQ et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la Convention.

#### **9-4.04**

En cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au greffe dans les 30 jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

Toute assesseure ou tout assesseur patronal ou syndical ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.

#### **9-4.05**

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la Convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience. Le cas échéant, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des 2 assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience.

#### **9-4.06**

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- 1) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- 2) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur la liste reproduite à la clause 9-4.01;
- 3) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- 4) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

Le greffe en avise les arbitres, les parties concernées, la FCSQ, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs.

**9-4.07**

Tout grief est entendu dans la localité d'Oujé-Bougoumou. Cependant, une audition peut avoir lieu dans une autre localité située sur le territoire de la Commission si les parties en conviennent.

À la demande de la Commission, les parties peuvent convenir que certaines auditions ou parties d'audition, par exemple le témoignage d'experts, peuvent se faire en dehors du territoire de la Commission pour en faciliter le déroulement.

Quant à l'arbitrage accéléré et la médiation préarbitrale, les parties décident du lieu d'audition des griefs, sur le territoire de la Commission.

**9-4.08**

L'arbitre fixe l'heure et la date de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe, lequel en avise les parties concernées, la FCSQ, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseuses ou assessesurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseuses ou assessesurs.

**9-4.09**

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.

**9-4.10**

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assesseuses ou assessesurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure à 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.

**9-4.11**

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour sa nomination originale.

**9-4.12**

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'une assesseure ou d'un 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.

**9-4.13**

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.

**9-4.14**

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 FCSQ, le Ministère et la Centrale peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes les représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

**9-4.15**

Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

**9-4.16**

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-4.08 au moins 7 jours à l'avance.

**9-4.17**

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 assesseure ou un assesseur.

#### **9-4.18**

La décision arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assesseure 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 2 assesseures ou assesseurs s'il y en a.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet une copie de la décision aux parties concernées, à la FCSQ, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose 2 copies conformes au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

#### **9-4.19**

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.

#### **9-4.20**

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

#### **9-4.21**

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 la cause.

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.

Malgré le 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 5-5.03, le 1<sup>er</sup> 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 la section 1 de l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la Commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel.

#### **9-4.22**

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 1<sup>er</sup> février 2006, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 1<sup>er</sup> février 2006, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

**9-4.23**

Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

**9-4.24**

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

**9-4.25**

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

**9-4.26**

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

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

**9-4.27**

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

**9-5.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ****9-5.01**

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

**9-5.02**

Un grief déféré à la procédure d'arbitrage accéléré est entendu par une ou un arbitre seul, qui est nommé par le greffe.

Chaque partie annonce au préalable ses témoins à l'autre partie, le cas échéant.

**9-5.03**

Généralement, la durée de l'audition est d'environ deux heures.

**9-5.04**

La décision arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire d'environ 2 pages des motifs au soutien de sa conclusion. Cette décision ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la Commission et le Syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa décision et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 10 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

**9-5.05**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-4.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-4.04, 9-4.12, 9-4.16, du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 9-4.17, des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la clause 9-4.18, du 1<sup>e</sup> alinéa de la clause 9-4.19, et des clauses 9-4.25 et 9-4.26.

**9-5.06**

Afin de favoriser l'arbitrage accéléré, les parties conviennent, s'il y a lieu, de regrouper certains griefs et de décider de l'endroit, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les auditions.

**9-6.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE****9-6.01**

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-4.01.

**9-6.02**

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

**9-6.03**

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**9-6.04**

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

**9-6.05**

À l'issue de la procédure de médiation préarbitrale, le ou les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues aux articles 9-3.00 et 9-5.00.

**9-6.06**

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

**9-6.07**

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

**9-7.00 MÉSENTENTES****9-7.01**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer au moment opportun à la demande de l'une des parties pour chercher des solutions aux mécontentes. À cet effet, l'une des parties peut requérir la tenue d'une rencontre; celle-ci doit se tenir dans 15 jours de la réception de la demande.

**9-7.02**

Les solutions adoptées par la Commission et le Syndicat ne peuvent en aucun temps avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la Convention.

**9-7.03**

Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer au moment opportun pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels à l'emploi de la Commission en vue d'adopter les solutions appropriées. À cet effet, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir la tenue d'une rencontre; celle-ci doit se tenir dans les 60 jours de la réception de la demande.

Toute solution acceptée par les parties peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la Convention. Elle doit faire l'objet d'une entente écrite.



**9-7.04**

Les dispositions de cet article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

**9-7.05**

Si l'une des dispositions de la Convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur, soit la Cour supérieure, la Cour d'appel ou la Cour suprême, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer et d'appliquer les dispositions de la clause 9-7.03.

**CHAPITRE 10-0.00            DISPARITÉS RÉGIONALES****10-1.00    DÉFINITIONS****10-1.01**

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a)    personne à charge :

la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge<sup>1</sup> 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.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1)    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 localité située dans les secteurs I et II ou travaillant dans la localité de Fermont;

---

<sup>1</sup>    Enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 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<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou avant son 25<sup>e</sup> anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;
- 3) 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.

Cette reconnaissance permet à la professionnelle ou au professionnel de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévu à la clause 10-2.01 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions de l'article 10-4.00 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

- b) point de départ :

domicile au sens légal du terme au moment de l'engagement, dans la mesure où le domicile 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 des secteurs public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévus à la clause 10-1.02 de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

### **10-1.02**

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

Secteur I :

Mistissini, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

Secteur II :

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Whapmagoostui.

**10-2.00 NIVEAU DES PRIMES****10-2.01**

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon le tableau qui suit :

	Périodes Secteurs	Du 2020-04-01 au 2021-03-31	Du 2021-04-01 au 2022-03-31	À compter du 2022-04-01
		Avec personne (s) à charge	Secteur I	13 844 \$
	Secteur II	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
Sans personne à charge	Secteur I	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$
	Secteur II	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 au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

**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 secteur décrit à la clause 10-1.02.

**10-2.04**

Dans le cas où les conjoints travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec personne(s) 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'autre personne 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 de l'expression « personne à charge » de la clause 10-1.01.

**10-2.05**

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 ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés 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 ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

**10-3.00 AUTRES AVANTAGES****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 mentionnés à la clause 10-1.02 :

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - 1) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
  - 2) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, le cas échéant;
- e) le coût du transport par route ou par bateau d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette, s'il y a lieu.

**10-3.02**

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, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

Quant à la professionnelle ou au professionnel admissible aux dispositions du paragraphe e) de la clause 10-3.01 qui décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant une période de 15 mois qui suit la date de son début d'affectation.

**10-3.03**

- A) Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et uniquement dans les cas suivants :
- 1) lors de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel : du point de départ au lieu d'affectation;
  - 2) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'engagement par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
  - 3) lors du rengagement par la Commission de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu d'affectation;
  - 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la professionnelle ou du professionnel : d'un lieu d'affectation à l'autre;
  - 5) lors du bris de contrat ou de la démission de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les 30 premiers jours de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02;
  - 6) lors du décès de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ;
  - 7) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. 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;
  - 8) lors de l'application de la clause 5-6.18 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
  - 9) lors du rappel d'une professionnelle ou d'un professionnel relocalisé en vertu de la clause 5-6.18 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'engagement ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 10-3.01 et de l'article 10-4.00, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.

- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A), les frais sont également payés à une professionnelle ou un professionnel non couvert par le préambule de la clause 10-3.01.
- F) L'article 10-4.00 s'applique également à une professionnelle ou un professionnel affecté ou muté dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

#### **10-3.04**

Aux fins du paragraphe d) de la clause 10-3.01, les parties conviennent que la Commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes :

- a) la professionnelle ou le professionnel devra entreposer ses meubles meublants auprès de l'entreprise retenue par la Commission pour offrir ce service. La professionnelle ou le professionnel pourra toutefois retenir les services de l'entreprise de son choix, mais elle ou il devra alors assumer tout dépassement de coûts s'il y a lieu;
- b) ces coûts sont assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 et au plus tard à la date où la professionnelle ou le professionnel n'est plus affecté dans ce secteur;
- c) à moins d'entente différente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, la Commission n'assume aucun coût d'entreposage des meubles meublants auprès d'un individu ou d'une entreprise qui n'effectue pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de son commerce;
- d) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la professionnelle ou du professionnel.

#### **10-3.05**

Le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 10-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée à l'emploi de la Commission dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02.

#### **10-3.06**

Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 10-1.01, travaillent pour la Commission, un seul des 2 peut se prévaloir des avantages accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est tenue à aucun remboursement.

**10-4.00 SORTIES****10-4.01**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé par la Commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la Convention.

**10-4.02**

- A) Proportionnellement à la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02, la Commission assume pour la professionnelle ou le professionnel recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année, pour la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge, jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.
- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
  - 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'engagement;
  - 2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la professionnelle ou le professionnel.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non engagé pour surplus de personnel, qui est engagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) À chaque année, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3<sup>e</sup> sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.



**10-4.03**

Les voyages de la professionnelle ou du professionnel et de ses personnes à charge prévus aux clauses 10-3.01 et 10-3.03 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 10-4.02.

**10-4.04**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes par personne, une seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 10-4.02.

**10-4.05**

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 10-4.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant non résident ou le père ou la mère ou le frère ou la sœur de la professionnelle ou du professionnel pour lui rendre visite.

**10-4.06**

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 10-1.02 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 de la localité 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.

**10-4.07**

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 clause 10-4.06 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

**10-4.08**

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 10-4.02 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1-1.12.

**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 ses personnes à charge lors de l'engagement et de toute sortie prévue à l'article 10-4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

**10-6.00 DÉCÈS****10-6.01**

Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou de l'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.

**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.

**10-7.02**

Les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de professionnelles ou professionnels qui y habitent. Ainsi, si 2 professionnelles ou professionnels partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux est égal à la moitié du taux prévu ci-après.

Les taux prévus ci-après sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à 24 versements.

**Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie**

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention
1 chambre à coucher	72,00 \$
2 chambres à coucher	93,00 \$
3 chambres à coucher	117,00 \$
4 chambres à coucher	137,00 \$

**10-7.03**

Les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ajustés le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement.

**10-7.04**

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une professionnelle ou d'un professionnel la somme que la professionnelle ou le professionnel doit verser à titre de loyer à la Commission.

**10-7.05**

Les professionnelles ou les professionnels doivent céder leur logement dans les cas suivants :

- congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante;
- congé à traitement différé d'un (1) an;
- congé pour études d'une durée d'un an;
- libération ou congé pour activités syndicales à temps plein.

1) La Commission s'engage en retour:

- a) à faire entreposer jusqu'à la date de son retour ou, au choix de la professionnelle ou du professionnel, assumer les coûts de déménagement (incluant l'emballage) des effets personnels et meubles meublants visés à la clause 10-3.01 b) et c);
- b) à rembourser les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique, s'il y a lieu;
- c) à remettre lors de son retour, tous les effets personnels et meubles meublants dans le même logement que la professionnelle ou le professionnel occupait avant son congé ou dans un logement qu'elle ou il aura obtenu.

- 2) La professionnelle ou le professionnel doit préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants avant son départ.

#### **10-7.06**

Dans toute autre situation où une professionnelle ou un professionnel, quitte temporairement<sup>1</sup> la localité où elle ou il est affecté pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois, ou qui a quitté temporairement pour une absence qui perdure depuis un (1) mois et que la Commission démontre qu'aucun autre logement n'est disponible, elle ou il doit céder son logement et les modalités de la clause précédente s'appliquent.

#### **10-7.07**

Si une professionnelle ou un professionnel de la Commission décide de partager volontairement son logement, le coût du loyer est partagé en parts égales entre les occupantes ou occupants. Par contre, la professionnelle ou le professionnel qui a accepté de partager son logement se verra exonéré de payer sa quote-part pendant la période de cohabitation.

Lorsque la Commission estime qu'aucun logement adéquat n'est disponible dans la localité concernée, les professionnelles ou professionnels qui acceptent de partager un logement, à la demande de la Commission, se voient exonérés de payer le coût du loyer, et ce, pour la période de cohabitation.

### **10-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE**

#### **10-8.01**

La professionnelle ou le professionnel affecté dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, la professionnelle ou le professionnel bénéficie du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-ci ou celui-ci jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- a) 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;
- b) 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, la professionnelle ou le professionnel reçoit une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle ou il a droit en vertu du présent article.

---

<sup>1</sup> Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'enfant à charge demeure dans le logement parce qu'il fréquente à temps plein une école de la Commission. L'autre personne exerçant l'autorité parentale doit toutefois demeurer également dans le logement de la Commission. La période de vacances annuelles n'est pas considérée comme une période d'absence au sens de cette disposition.

Cette allocation est répartie selon les modalités prévues à l'article 6-11.00 et ne pourra être supérieure au coût du transport routier entre Val d'Or et la localité d'affectation de la professionnelle ou du professionnel ou au coût du transport par avion à partir de Montréal pour la localité d'affectation de Whapmagoostui.

Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel qui a bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 1<sup>er</sup> mars 2022 peut continuer à en bénéficier si elle en fait la demande par écrit à la Commission avant le 30 juin 2022; à défaut, cette professionnelle ou ce professionnel recevra à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 l'allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage décrite au présent article.

La professionnelle ou le professionnel visée au paragraphe précédent, qui a choisi de continuer de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture, peut modifier son choix qu'une seule fois en soumettant une demande écrite au Service des ressources humaines au plus tard le 1<sup>er</sup> juin. La modification demandée s'applique, de façon définitive, à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

#### **10-8.02**

Le nombre de kilogrammes auquel la professionnelle ou le professionnel a droit est ajusté proportionnellement à la durée de son affectation par rapport à l'année de travail prévue à la clause 8-1.01 et aux heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-1.02.

#### **10-8.03**

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation cesse d'être effectué lorsque la professionnelle ou le professionnel s'absente du territoire de la Commission pour une période de plus de trente (30) jours<sup>1</sup>.

#### **10-8.04**

Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 1-1.12, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic et qu'ils bénéficient d'un avantage similaire, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation pour les personnes à charge prévue aux sous-paragraphe a) et b) de la clause 10-8.01.

#### **10-8.05**


La professionnelle ou le professionnel bénéficiant du paiement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

---


<sup>1</sup> Excluant la période de vacances annuelles de la professionnelle ou du professionnel.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mars 2023 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest (SPPMSNO) représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE).

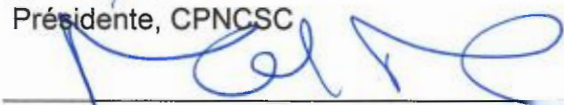
POUR LA PARTIE PATRONALE

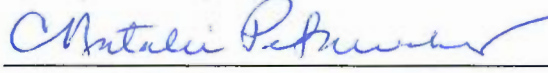
  
Bernard Drainville  
Ministre de l'Éducation

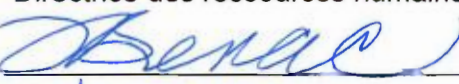
  
Sonia LeBe  
Présidente du Conseil du trésor

  
Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement

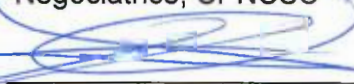
  
Caroline Mark  
Présidente, CPNCSC

  
Pascal Poulin  
Vice-président, CPNCSC

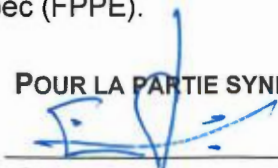
  
Natalie Petawabano  
Directrice des ressources humaines, CSC

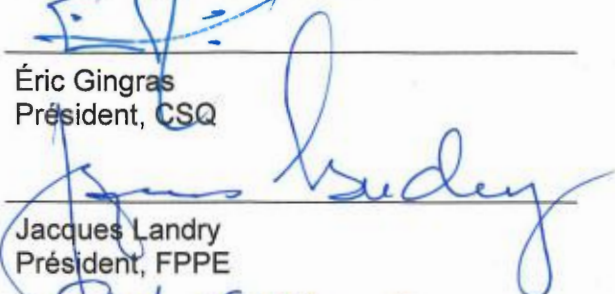
  
Tiffany Benac  
Négociatrice, CPNCSC

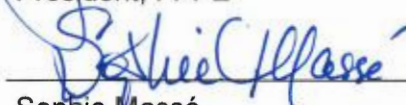
  
Hélène Coupal  
Négociatrice, CPNCSC

  
Patrick Glaude  
Porte-parole CPNCSC

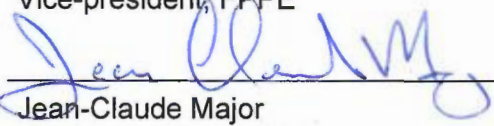
POUR LA PARTIE SYNDICALE

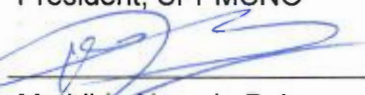
  
Éric Gingras  
Président, CSQ

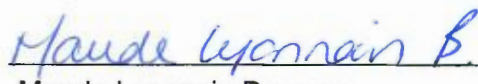
  
Jacques Landry  
Président, FPPE

  
Sophie Massé  
Vice-présidente, FPPE

  
Jean Martineau  
Vice-président, FPPE

  
Jean-Claude Major  
Président, SPPMSNO

  
Mathilde Nsunda Balu  
Négociatrice, SPPMSNO

  
Maude Lyonnais-Bourque  
Porte-parole, FPPE

## ANNEXE A

## CONTRAT D'ENGAGEMENT

La Commission scolaire crie, ayant son siège social à \_\_\_\_\_,

retient les services de :

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

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

N° DE MATRICULE : \_\_\_\_\_ 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 du contrat d'engagement : \_\_\_\_\_

4. Date d'entrée en service à la Commission : \_\_\_\_\_

5. Date d'entrée en service à la Commission  
à titre de professionnelle ou professionnel : \_\_\_\_\_

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

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

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

7. Convention collective :

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir reçu un exemplaire de la Convention collective en vigueur, intervenue entre la Commission et le Syndicat et en avoir pris connaissance. Les contractantes ou contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite Convention collective.

8. Dispositions particulières :

---

---

---

Signé à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

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



**ANNEXE B****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

**Article 1.** Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la professionnelle ou le professionnel pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement.

**Article 2.** Les frais de déménagement ne sont applicables à une professionnelle ou un professionnel que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette professionnelle ou ce professionnel nécessite son déménagement.

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

**Frais de transport de meubles et effets personnels**

**Article 3.** La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.

**Article 4.** La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la professionnelle ou du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

**Entreposage**

**Article 5.** 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 personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

**Article 6.** La Commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>1</sup>, ou de 200 \$ si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que cette professionnelle ou ce 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 charge<sup>1</sup> est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

**Compensation pour le bail**

**Article 7.** La professionnelle ou le professionnel visé à l'article 1 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 3 mois de loyer, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

**Article 8.** Si la professionnelle ou le professionnel choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

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

**Article 9.** La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, les dépenses suivantes :

- a) 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;

---

<sup>1</sup> On entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tel que défini au paragraphe a) de la clause 10-1.01.

- b) 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 sa maison soit vendue;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

**Article 10.** 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 3 mois, les dépenses suivantes :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

**Article 11.** 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 article 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 3 mois, sur présentation du bail. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 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.

#### **Frais de séjour et d'assignation**

**Article 12.** 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, pour une période n'excédant pas 2 semaines.

- Article 13.** Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation de la Commission ou si la famille de la professionnelle ou du professionnel ayant une personne à charge<sup>1</sup> n'est pas relocalisée immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter sa famille à toutes les 2 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.
- Article 14.** Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives à la Commission qui l'engage.

---

<sup>1</sup> On entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tel que défini au paragraphe a) de la clause 10-1.01.

**ANNEXE C****LIEUX DE TRAVAIL**

La Commission et le Syndicat conviennent de la mise sur pied d'un projet pilote permettant la prestation de travail à domicile pour certaines professionnelles ou certains professionnels. Le projet pilote s'applique uniquement dans le cas de tâches ne s'effectuant pas auprès des élèves.

Le cas échéant, les dispositions de cette annexe s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

Après autorisation ou à la demande de la Commission, une professionnelle ou un professionnel peut exécuter une partie de ses tâches à l'extérieur de son ou ses lieux habituels de travail.

La Commission consulte le Syndicat sur les tâches, la durée et les modalités d'application de chaque cas.

La professionnelle ou le professionnel concerné et la Commission doivent s'entendre sur la durée et les modalités d'application.

La Commission et le Syndicat procèdent périodiquement à une évaluation des conditions d'application des demandes retenues.

## ANNEXE D

## CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- Article 1** La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.
- L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la Commission; cependant, dans le cas 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.
- Article 2** Ce congé est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.
- Article 3** 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.
- Article 4** La Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans.
- Article 5** 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 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.
- Article 6** Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de 6 mois doit coïncider avec une période débutant le 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 6 mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue au présent article. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.
- Article 7** 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.

**Article 8** 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 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.

**Article 9** Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et la Commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la Convention.

**Article 10** Le contrat doit être conforme au formulaire prévu ci-après.

**Article 11** En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la Convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.

**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire crie  
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 6 mois ou d'une année, 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 applicable.

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

- a) le congé est de 6 mois
  - si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
  - si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
  - si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
  - si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;
- b) le congé est de 12 mois
  - si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;
  - si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
  - si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

**IV Avantages**

A) Pendant chacune des années du 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;

- congés de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
  - 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 à sa Convention. 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 6 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.

- 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 sa Convention 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, à la condition décrite ci-après :

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

la professionnelle ou le professionnel rembourse<sup>1</sup> à la Commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la professionnelle ou le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la Commission 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 rembourse<sup>1</sup> ce solde à la Commission.

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

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de 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 aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

## **VII Congé sans traitement**

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la Convention. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

---

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

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 5 jours ouvrables ou moins.

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

Advenant le non-renforcement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renforcement. Les conditions prévues aux paragraphes 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 aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors; Quand cela arrive, la Commission avec laquelle le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser celle-ci en application de l'article V.

### **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 aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel devait rembourser la Commission en application de l'article V

### **XI Invalidité**

- A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la Convention 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 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du 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 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser la Commission en application de l'article V.

## **XII Congé de maternité de 20 ou 21 semaines et congés de 5 semaines de paternité ou pour adoption**

- A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, de paternité et le congé d'adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la Convention pour le congé de maternité, de paternité ou 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 devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

**XIII Échéancier de remboursement****A) Congé de 6 mois**

- a) Pour un contrat de 2 ans :
  - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de 3 ans :
  - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de 4 ans :
  - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
  - après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
- d) Pour un contrat de 5 ans :
  - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
  - après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
  - après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

**B) Congé de 12 mois**

- a) Pour un contrat de 3 ans :
  - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
  - après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de 5 ans :
- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
  - après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
  - après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
  - après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

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

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

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

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

c. c. : au Syndicat

**ANNEXE E                      AUTORISATION DE CONSULTATION D'UN DOSSIER  
PERSONNEL**

À L'ATTENTION DE la Commission scolaire crie,

Je, soussigné, professionnelle ou professionnel à l'emploi de la Commission scolaire crie autorise par les présentes

\_\_\_\_\_

(nom et prénom de la personne  
autorisée),

déléguée ou délégué syndical, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire crie, et ce, après avoir pris rendez-vous. Cette autorisation est valable pour une période de 45 jours à compter de la date indiquée ci-dessous.

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

\_\_\_\_\_

Nom et prénom de la professionnelle ou du  
professionnel

\_\_\_\_\_  
Signature



## ANNEXE F

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU  
FÉMININ ET DU MASCULIN**Règles d'écriture :**

1. Dans le texte de la Convention, on emploie les genres féminin et masculin dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel professionnel de la Commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples : la professionnelle ou le professionnel a droit ...  
toute réunion avec des professionnelles ou professionnels ...  
le représentant exclusif des professionnelles et professionnels ...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : la représentante ou le représentant ...  
aucune professionnelle ou aucun professionnel ...  
une assessseure ou un assessseur ...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article;

Exemples : chaque professionnelle ou professionnel ...  
aux professionnelles et professionnels ...  
à titre de professionnelle ou professionnel ...  
d'une étudiante ou d'un étudiant ...

3. Lorsque la désignation de personne est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

Exemples : sa ou son substitut ...  
la ou le chef d'équipe ...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemples : la professionnelle ou le professionnel à temps plein ...  
la directrice ou le directeur adjoint ...  
la représentante ou le représentant syndical ...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle professionnelle ou le nouveau professionnel ...  
l'unique auteure ou auteur ...

**ANNEXE G****CONGÉ POUR LA PÉRIODE DE LA CHASSE À L'OUTARDE**

La Commission s'engage, pour la durée de la Convention, à accorder aux professionnelles et professionnels Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois 5 jours chômés et payés durant la période de la chasse à l'outarde.

Ces jours sont ajoutés aux jours chômés et payés prévus à l'article 7-5.00 de la Convention. Toutefois, la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire ne reçoit son traitement que si elle ou il a été engagé au moins 30 jours avant le début du congé.

De plus, à la demande de la professionnelle ou du professionnel, la Commission lui accorde 5 jours additionnels pris à même sa banque de vacances annuelles ou de temps supplémentaire, au choix de la professionnelle ou du professionnel et sous réserve d'un nombre de jours suffisant dans ces banques.

Il est entendu que ces jours doivent être consécutifs et pris en conformité avec le calendrier scolaire de chaque communauté afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des écoles et des services. Si une professionnelle ou un professionnel du Service aux étudiants du postsecondaire affecté à Montréal ou Gatineau ne peut prendre ce congé au moment prévu, la Commission peut lui permettre de le prendre à compter de la relâche scolaire de la région de Montréal ou de Gatineau, selon le cas. Ce congé doit être pris avant la fin de l'année scolaire et ne peut en aucune circonstance être reporté à l'année scolaire suivante.

## ANNEXE H

## RÈGLES D'ÉCRITURE

Les parties conviennent d'adopter les règles d'écriture suivantes et de modifier les textes correspondants des présentes dispositions :

- 1) Le titre d'une loi s'écrit en *italiques* et sa référence alpha numérique apparaît entre parenthèses;

Exemple : *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27)

- 2) Les expressions *assurance groupe*, *assurance maladie*, *assurance médicaments*, *assurance salaire* et *assurance vie* s'écrivent sans trait d'union;

- 3) La locution *et ce* s'écrit entre deux virgules;

Exemple : ..., *et ce*, ...

- 4) L'écriture des chiffres se fait de la façon suivante : 1 s'écrit en lettres et à compter de 2, on utilise les chiffres uniquement;

Exemples : ... peuvent être utilisés *un* jour par jour ...  
... 3 représentantes ou représentants du Syndicat ...

De même, *pour cent* ou *pourcentage* s'écrit %.

Exemple : ... égal ou supérieur à 75 % ...

**ANNEXE I****PROJET À CARACTÈRE SOCIAL**

La Commission et le Syndicat conviennent d'appliquer les dispositions de cette annexe, à titre expérimental et dans le seul cas de projets à caractère social dont le financement provient à au moins 50 % d'une source externe à la Commission.

La Commission et le Syndicat conviennent du type de projet à caractère social devant faire l'objet des dispositions de cette annexe.

La Commission consulte le Syndicat sur les tâches, la durée et les modalités d'application de chaque projet.

La Commission et le Syndicat procèdent à chaque année à une évaluation des conditions d'application de tout projet à caractère social.

Nonobstant les dispositions des clauses 5-1.04 et 5-1.05 de la Convention, une professionnelle ou un professionnel peut être engagé à titre de surnuméraire dans le cadre d'un projet à caractère social pour une période de plus de 12 mois sans toutefois excéder 60 mois. De même, les dispositions de la clause 2-1.04 s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel engagé dans le cadre des dispositions de cette annexe.

Lorsque la Commission décide de transformer le poste de surnuméraire relié au projet en poste régulier ou de le prolonger au-delà de 60 mois, la professionnelle ou le professionnel qui occupe le poste au moment de la transformation ou de la prolongation conserve son affectation à ce poste et obtient le statut de professionnelle ou professionnel régulier et la permanence sous réserve des conditions suivantes :

- elle ou il a occupé le poste pendant une période minimale de 2 ans précédant la transformation ou la prolongation;
- elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la Commission dans le cadre de l'application de l'article 8-9.00.

Dans ce cas, la Commission reconnaît à la professionnelle ou au professionnel concerné les avantages et bénéfices qu'elle ou il a acquis à la Commission.

Cette annexe cesse de s'appliquer le 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, cette annexe continue de s'appliquer, le cas échéant, à un projet ayant débuté au plus tard le 31 mars 2021.

## ANNEXE J

## RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

Article 1 : 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 5 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 8-1.00 de la Convention. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité au sens du paragraphe C) de l'article 14 de la présente annexe. 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.

Article 2 : Le régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements et est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.

Article 3 : 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 8-1.00 de la Convention participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE et RRCE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

Article 4 : 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 la formule prescrite par Retraite Québec et en transmet une copie à la Commission.

Article 5 : 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.

Article 6 : 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.

Article 7 : 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.

- Article 8 :
- A) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants :
    - traitement;
    - congés de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40 de la Convention, monnayés le cas échéant;
    - assurance salaire;
    - vacances;
    - autres avantages pécuniaires.
  - B) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres avantages de la Convention qui sont compatibles avec les dispositions de la présente annexe et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu l'entente.
  - C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE ou RRCE).
  - 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 de la présente annexe.
- Article 9 :
- 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 5 années.
- Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- Article 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 l'article 9 de la présente annexe, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission.

L'entente prend également fin lorsque la professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la Convention, 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.

- Article 11 : À la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.
- Article 12 : En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la Convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.
- Article 13 : La Commission et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'article 14 de la présente annexe.
- Article 14 : La Commission et la professionnelle ou le professionnel utilisent, le cas échéant, la formule prévue au présent article :



**CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA  
RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

APPELÉE CI-APRÈS LA COMMISSION

ET

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

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

APPELÉ CI-APRÈS LA PROFESSIONNELLE OU LE PROFESSIONNEL

**A) Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 9 et 10 de la présente annexe J.

**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 8-1.00 de la Convention collective est :

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

Malgré le paragraphe précédent et le paragraphe C) du présent article, 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 8-1.00 de la Convention collective.

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

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

---

---

---

---

---

---

---

**D) Les dispositions de l'annexe J font partie intégrante de la présente entente.**

.....

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

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

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

**ANNEXE K****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 L

LISTE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET  
COMMISSIONS SCOLAIRES PAR RÉGION

Régions	Centres de services scolaires et Commissions scolaires
<b>Région 01</b> Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Eastern Shores Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
<b>Région 02</b> Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
<b>Région 03</b> De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Central Québec Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
<b>Région 04</b> De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
<b>Région 05</b> De l'Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)

Régions	Centres de services scolaires et Commissions scolaires
<b>Région 06.1</b> De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des) Sir-Wilfrid-Laurier
<b>Région 06.2</b> De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin New Frontiers Patriotes (des) Riverside Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
<b>Région 06.3</b> De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
<b>Région 07</b> De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
<b>Région 08</b> De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Crie Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l')

<b>Régions</b>	<b>Centres de services scolaires et Commissions scolaires</b>
	Rouyn-Noranda (de)
<b>Région 09</b> De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

**ANNEXE M****LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LE LOGEMENT ET SUR UN MÉCANISME INTERNE D'APPEL COMME MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DES LITIGES EN CETTE MATIÈRE**

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être et la rétention des professionnelles et professionnels œuvrant sur le territoire de la Commission. Les parties conviennent donc que la politique sur le logement comprend notamment les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état lors de la prise de possession et maintenu tel quel par la professionnelle ou le professionnel;
- les réparations majeures nécessaires devront être effectuées dans un délai raisonnable;
- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;
- la professionnelle ou le professionnel qui a un logement adéquat ne peut déplacer un autre occupant, mais peut déménager dans un logement libre en assumant toutefois tous les frais reliés à ce déménagement.

La Commission s'engage à consulter le Syndicat conformément à l'article 4-2.00 de la Convention sur ce qui précède.

De plus, pour la durée de la Convention, la Commission s'engage à maintenir dans sa politique un mécanisme interne d'appel à 2 paliers par lequel la professionnelle ou le professionnel pourra saisir une autorité compétente de la Commission advenant toute difficulté locale d'application ou d'interprétation de la politique sur le logement, notamment en ce qui a trait à l'attribution et à l'entretien. Si le litige persiste, les parties conviennent de ne pas judiciariser ce type d'enjeu. Dès lors, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'amener les parties à identifier des pistes de solution.

Ce médiateur sera mandaté pour une seule séance de médiation, à l'issue de laquelle il peut formuler une recommandation.

Dans le cadre de cette médiation, chaque partie paie ses frais et doit donc être à coût nul pour la Commission. À cet égard, seulement le Syndicat, pour le compte de la professionnelle ou du professionnel visé, et la Commission, peuvent y participer. L'issue de cette médiation ne pourra nullement donner ouverture à l'application du chapitre 9-0.00.

Finalement, la Commission rend publique sa nouvelle politique dès son entrée en vigueur ainsi qu'à chaque début d'année scolaire.

## ANNEXE N

## STRUCTURE SALARIALE – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

CPNCSC

	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	27,99	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	

238

Personnel professionnel

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.

Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.



## ANNEXE O

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI<sup>1</sup>

## RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	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

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emploi » fait référence à l'expression « corps d'emplois ».

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	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 - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM)	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	
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 (CSDM)	6	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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) <sup>(3)</sup>	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe) <sup>(3)</sup>	9	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe) <sup>(3)</sup>	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	
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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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
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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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
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	



Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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 <sup>(3)</sup>	-	
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

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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 <sup>(3)</sup>	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
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

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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 <sup>(3)</sup>	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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
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	
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 <sup>(3)</sup>	23	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C433	Animateur en francisation <sup>(3)</sup>	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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	23	
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	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	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 :

<sup>(1)</sup> Secteurs : 2 – Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4- Collèges.

<sup>(2)</sup> Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

<sup>(3)</sup> Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à l'entente.



## ANNEXE P

## FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la Convention, 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 3 mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1<sup>er</sup> 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 annuel se trouvant réparti comme suit :

	<b>FSQ</b>	<b>FSE</b>	<b>FPSS</b>		<b>FPSES</b>	<b>FPPC</b>	<b>FEC</b>
	CPNCSSS	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	CPNCSC <sup>1</sup>	CPNCSK	CPNCSC	CPNCSK	CPNCA
2021-2022	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,0143/0,008	0,0244
2022-2023	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,0143/0,008	0,0244

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 3 mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de 3 représentants de la partie patronale et 3 représentants de la partie syndicale.

---

<sup>1</sup> 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 6-2.04.

**ANNEXE Q****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA POLITIQUE D'ACCUEIL  
POUR LES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS  
NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS**

Les parties reconnaissent qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel dans la communauté, notamment en ce qui a trait aux valeurs sociales et morales de la communauté crie. À cet effet, la Commission s'engage à mettre en place et maintenir, pour la durée de la Convention, une politique d'accueil des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels, y incluant notamment : un aspect culturel, possibilité de cours de langue crie, activité sociale, jumelage, etc.

**ANNEXE R****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PROFESSIONNELLE OU AU PROFESSIONNEL DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU TITRE D'EMPLOI 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 collective, 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 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

À partir du 1<sup>er</sup> 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 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

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 le centre de services qui coïncide avec l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 septembre 2023.

### Méthode et formule d'ajustement de la prime<sup>1</sup>

Le pourcentage des 2 paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial<sup>2</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des 2 paliers est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les 2 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 collective.

### 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.

<sup>1</sup> Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor.

<sup>2</sup> Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1<sup>er</sup> avril 2015.

Le résultat du numérateur doit être arrondi à la cent<sup>1</sup>.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule<sup>2</sup>.

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie en avise le syndicat.

### **ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROFESSIONNELLE OU AU PROFESSIONNEL ENGAGÉ POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 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 6 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 6 mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.
- 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.

---

<sup>1</sup> Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 3<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 3<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2<sup>e</sup> est porté à l'unité supérieure et le 3<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup> Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le 2<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 2<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 2<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 1<sup>er</sup> est porté à l'unité supérieure et le 2<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

**ANNEXE S****LETTRE D'ENTENTE 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 collective, 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) Paramètre 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 un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).



## ANNEXE T

**LETTRE D'ENTENTE 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 collective, 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 salariée<sup>1</sup> 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 salariée, 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 salariées 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 collective, 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 collective.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.

---

<sup>1</sup> Pour la Commission, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « la professionnelle ou le professionnel ».

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 (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) 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).

**ANNEXE U****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2104)**

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18<sup>e</sup> 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.