

Entente intervenue

entre

d'une part,

**le Comité patronal de négociation pour la
Commission scolaire Kativik (CPNCSK)**

et

d'autre part,

**la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte du
Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions
scolaires de l'Ouest de Montréal (SPPOM)
représentée par son agente négociatrice, la Fédération des
professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE)**

2010-2015

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire Kativik
(CPNCSK)

Dernière mise à jour : Octobre 2011

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE	TITRE	
1-0.00	GÉNÉRALITÉS	
1-1.00	Définitions	1
1-2.00	Interprétation et nullité d'une clause	5
1-3.00	Annexes	5
1-4.00	Impression du texte de la Convention	5
1-5.00	Durée de la Convention	6
2-0.00	JURIDICTION	
2-1.00	Champ d'application	7
2-2.00	Reconnaissance	8
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
3-1.00	Régime syndical.....	10
3-2.00	Déduction des cotisations syndicales.....	10
3-3.00	Déléguée ou délégué syndical.....	12
3-4.00	Congés pour activités syndicales	13
	Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale.....	13
	Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée	13
	Section 3 Congés pour participer au congrès de la FPPE ou de la CSQ.....	14
	Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales	15
	Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint	16
	Section 6 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif	16
	Section 7 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales.....	17
	Section 8 Dispositions générales.....	17
3-5.00	Fourniture d'un local	17
3-6.00	Affichage et distribution.....	18
3-7.00	Documentation	19
4-0.00	CONSULTATION	
4-1.00	Dispositions générales.....	21
4-2.00	Comité des relations de travail	21
4-3.00	Consultation des professionnelles ou professionnels	23
4-4.00	Participation au comité paritaire consultatif EHDAA (Kativik)	23
4-5.00	Participation au comité local permanent (EHDAA).....	23

5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00	Statuts d'engagement.....	24
5-2.00	Poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir	25
5-3.00	Engagement.....	26
5-4.00	Affectations	28
	Section 1 Affectation, réaffectation et mutation	28
	Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre	30
5-5.00	Non-renouvellement, démission et bris de contrat	30
	Section 1 Non-renouvellement	30
	Section 2 Démission	31
	Section 3 Bris de contrat.....	31
	Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.....	32
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	32
	Section 1 Généralités.....	32
	Section 2 Permanence.....	33
	Section 3 Réduction de personnel.....	33
	Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi	35
	Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi	36
	Section 6 Déménagement d'un service ou d'une partie d'un service de Montréal à une localité du Nunavik	41
	Section 7 Frais de déménagement.....	46
	Section 8 Contrat d'entreprise (Contrat à forfait).....	46
	Section 9 Bureaux de placement.....	46
	Section 10 Remplacement d'une professionnelle ou d'un professionnel non bénéficiaire par une professionnelle ou un professionnel bénéficiaire	47
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité	47
5-8.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel.....	49
5-9.00	Mesures disciplinaires.....	49

PARTIE II RÉGIMES SOCIAUX

5-10.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	50
	Section 1 Dispositions générales.....	50
	Section 2 Régime de base d'assurance maladie	52
	Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas	54
	Section 4 Comité d'assurances de la Centrale.....	55
	Section 5 Intervention de la Commission	56
	Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie.....	57
	Section 7 Assurance salaire	57
	Section 8 Jours de congé de maladie.....	60
	Section 9 Anciennes banques de jours de congé de maladie	61
5-11.00	Santé et sécurité	61
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle	63
5-13.00	Droits parentaux.....	67
	Section 1 Dispositions générales.....	67
	Section 2 Congé de maternité	68
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	74

III

	Section 4	Autres congés parentaux.....	75
	Section 5	Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption.....	78
	Section 6	Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption	82
	Section 7	Dispositions diverses	84
5-14.00		Non-discrimination	85
5-15.00		Accès à l'égalité	85
5-16.00		Harcèlement psychologique	86
5-17.00		Programme d'aide au personnel.....	86
6-0.00		RÉMUNÉRATION	
6-1.00		Taux et échelles de traitement annuel.....	88
6-2.00		Dispositions relatives à la rémunération.....	96
6-3.00		Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	100
6-4.00		Reconnaissance de la scolarité	100
6-5.00		Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement.....	101
6-6.00		Classement de la professionnelle ou du professionnel au moment d'une mutation.....	101
6-7.00		Classement à la date d'entrée en vigueur de la Convention.....	102
6-8.00		Classification	102
6-9.00		Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la Convention.....	102
6-10.00		Avancement d'échelon.....	103
6-11.00		Versement du traitement.....	104
7-0.00		AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL	
7-1.00		Ancienneté	106
7-2.00		Congé pour affaires relatives à l'éducation	107
7-3.00		Congé sans traitement.....	107
7-4.00		Congés spéciaux	109
7-5.00		Jours chômés et payés	111
7-6.00		Charge publique.....	111
7-7.00		Vacances	112
7-8.00		Frais de déplacement	113
7-9.00		Changements technologiques	114
7-10.00		Perfectionnement.....	115
	Section 1	Dispositions générales relatives au perfectionnement.....	115
	Section 2	Organisation du perfectionnement	115

IV

8-0.00	RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL	
8-1.00	Durée du travail.....	117
8-2.00	Horaire de travail.....	117
8-3.00	Travail supplémentaire.....	118
8-4.00	Réglementation des absences	118
8-5.00	Étendue de la responsabilité	119
8-6.00	Responsabilité professionnelle.....	119
8-7.00	Responsabilité civile	119
8-8.00	Exercice de la fonction.....	120
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles	121
9-0.00	GRIEFS ET MÉSENTENTES	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	122
9-2.00	Arbitrage.....	123
9-3.00	Dispositions générales.....	127
9-4.00	Mésententes.....	128
10-0.00	DISPARITÉS RÉGIONALES	
10-1.00	Définitions	129
10-2.00	Niveau des primes	130
10-3.00	Autres avantages	131
10-4.00	Sorties	133
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit	134
10-6.00	Décès	135
10-7.00	Transport de nourriture	135
10-8.00	Logement	135

V

ANNEXE	TITRE	
Annexe « A »	Contrat d'engagement	138
Annexe « B »	Frais de déménagement.....	139
Annexe « C »	Formulaire de grief	141
Annexe « D »	Congé à traitement différé	142
Annexe « E »	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin	148
Annexe « F »	Régime de mise à la retraite de façon progressive	149
Annexe « G »	Professionnelles ou professionnels bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et affectés à Montréal	153
Annexe « H »	Localité de Montréal.....	155
Annexe « I »	Liste des commissions scolaires sur le territoire des directions régionales.....	156
Annexe « J »	Emploi et conditions de travail des professionnelles et professionnels de la Commission scolaire Kativik.....	158
Annexe « K »	Arbitrage de griefs.....	159
Annexe « L »	Modalités particulières s'appliquant aux professionnelles et professionnels dont le corps d'emplois a subi un ajustement salarial résultant de l'exercice du maintien de l'équité salariale.....	161
Annexe « M »	Qualité linguistique du texte de l'entente	162
Annexe « N »	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et modifications à la Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010.....	163
Annexe « O »	Révision de la liste d'arbitres	167

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	Interprétation de l'expression « le cas échéant » lorsqu'elle est employée en conjonction avec le rôle du comité d'éducation	168
Lettre d'entente n° 2	Intégration des résultats des comités nationaux	169
Lettre d'entente n° 3	Intégration des ententes nationales.....	170
Lettre d'entente n° 4	Responsabilités familiales	171

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

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

1-1.02 Affectation

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel.

1-1.03 Année de service

Toute période de 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

Désigne les 12 mois compris entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin, inclusivement, de l'année suivante.

1-1.06 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.07 Classement

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

1-1.08 Classification

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

1-1.09 Comité d'éducation

Comité d'éducation d'une localité tel que défini à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois ainsi qu'à l'article 657 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (L.R.Q., c. I-14).

1-1.10 Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik (CPNCSK)

Le comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik institué en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.11 Commission

La Commission scolaire Kativik.

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

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

1-1.13 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.

1-1.14 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.31.

1-1.15 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.

1-1.16 Direction régionale

L'une des directions régionales énumérées à l'annexe « I ».

1-1.17 Échelon

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

1-1.18 Fédération ou FCSQ

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

1-1.19 FPPE

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

1-1.20 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.

1-1.21 Grief

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

1-1.22 Jours ouvrables

Aux seules 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.

1-1.23 Méésentente

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

1-1.24 Ministère

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.25 Ministre

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

1-1.26 Mutation

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

1-1.27 Parties locales

La Commission et le Syndicat liés par la Convention.

1-1.28 Parties à l'échelle nationale

Le Comité patronal et la Centrale.

1-1.29 Partie patronale à l'échelle nationale

Le Comité patronal (CPNCSK).

1-1.30 Partie syndicale à l'échelle nationale

La Centrale pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires de l'Ouest de Montréal, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

1-1.31 Plan de classification

Document du Ministère et de la Fédération intitulé « PLAN DE CLASSIFICATION, PERSONNEL PROFESSIONNEL, COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES » édition de février 2011, y incluant les modifications apportées par le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik le 1^{er} octobre 2009.

1-1.32 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.

1-1.33 Poste vacant

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

1-1.34 Professionnelle ou professionnel

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

1-1.35 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.

1-1.36 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.

1-1.37 Professionnelle ou professionnel en formation

Professionnelle ou professionnel qui ne répond pas aux exigences de son poste au moment de l'engagement et dont l'emploi continu avec la Commission est conditionnel à sa participation active et à sa réussite à un programme de formation qui lui permet de répondre aux exigences de son poste à la Commission.

1-1.38 Réaffectation

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

1-1.39 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.40 Secteur de l'éducation

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

1-1.41 Secteurs public et parapublic

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* (L.R.Q., c. R-8.2), de même qu'un organisme gouvernemental soumis à cette loi et la fonction publique du Québec.

1-1.42 Stagiaire

Personne en période d'études pratiques imposée à certaines candidates et certains candidats dans 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.

1-1.43 Syndicat

Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Ouest de Montréal, association accréditée en vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) et liée par la Convention.

1-1.44 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.45 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.

1-1.46 Traitement total

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

1-1.47 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

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 « E ».

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.

1-2.04

Aux fins de la Convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

1-3.00 ANNEXES**1-3.01**

Les annexes font partie intégrante de la Convention sauf si autrement prévu.

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

Les frais d'impression ou de photocopie de la Convention sont assumés par le comité patronal; le comité patronal fournit à la FPPE 20 exemplaires de la version inuttitut, 35 exemplaires de la version française et 35 exemplaires de la version anglaise de la Convention. De plus, le comité patronal fournit un exemplaire à chaque professionnelle et professionnel et en assure la distribution.

1-4.02

Le texte de la Convention est traduit en langue anglaise et en langue inuttitut aux frais du comité patronal. Les versions anglaise et inuttitut doivent respectivement être rendues disponibles à la professionnelle ou au professionnel de langue anglaise ou de langue inuttitut dans les meilleurs délais.

1-4.03

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

1-5.02

La Convention se termine le 31 mars 2015. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention.

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

La Convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par la Commission, salariés au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. 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 en formation tel que défini à la clause 1-1.37. Toutefois, à moins que la Convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les dispositions suivantes ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel en formation :

- a) 3-3.00 la déléguée ou le délégué syndical;
- b) 3-4.00 congés pour activités syndicales à l'exception des sections 6, 7 et 8;
- c) 5-5.00 section 1 - non-renouvellement;
- d) 5-6.00 priorité et sécurité d'emploi;
- e) 5-7.00 mesures pour réduire la mise en disponibilité;
- f) 8-9.00 évaluation des activités professionnelles.

2-1.04

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.

2-1.05

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 régulière 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.

2-1.06

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 5-3.10;
- 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;
- 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. 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 à titre de représentant collectif exclusif des professionnelles et professionnels régis par la Convention aux fins de son application.

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

2-2.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'éducation déterminés à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et par la *Loi sur l'instruction publique pour autochtones cris, inuit et naskapis* (L.R.Q., c. I-14) aux fins d'assumer les responsabilités et droits que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

2-2.03

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.

2-2.04

Pour qu'une entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et la Commission entre en vigueur, la Commission doit préalablement avoir consulté le comité des relations de travail ou 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.

2-2.05

Si l'une des dispositions de la Convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur (Cour supérieure, Cour d'appel, Cour suprême), les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer dans le cadre de l'article 9-4.00.

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

Toute professionnelle ou tout professionnel qui est membre du Syndicat doit le demeurer pour la durée de la Convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

3-1.02

Toute professionnelle ou tout professionnel qui n'est pas membre du Syndicat et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la Convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

3-1.03

Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la Convention doit signer le formulaire d'adhésion au Syndicat fourni par celui-ci.

La Commission transmet au Syndicat ce formulaire signé dans les 15 jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel.

Si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la Convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

3-1.04

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

3-1.05

Le Syndicat et la Commission peuvent, par entente, utiliser certains moyens technologiques, comme la conférence téléphonique, la vidéoconférence ou autres moyens de communication afin de faciliter les échanges et les représentations du Syndicat pour le bénéfice de ses membres qui travaillent sur le territoire du Nunavik.

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 30^e jour suivant sa réception par la Commission dans le cas de la cotisation régulière ou le 60^e jour suivant sa réception par la Commission dans le cas d'une cotisation spéciale.

3-2.04

Le Syndicat indique à la Commission, par un avis écrit :

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

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la Commission remet au Syndicat ou à l'agente perceptrice ou l'agent percepneur 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 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

La Commission fait parvenir au Syndicat ou, le cas échéant, à l'agente perceptrice ou l'agent percepneur 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 statut d'engagement;
- c) 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;
- d) le traitement cotisable gagné pendant la période visée par la liste;
- e) le montant déduit à titre de cotisations;
- f) le montant total pour chacun des points d) et e) pour la période visée par la liste.

La Commission transmet également à la déléguée ou au délégué syndical une copie de cette liste.

3-2.08

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.

3-2.09

Lorsque l'une des parties locales demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où la Commission des relations du travail rend son jugement fait foi soit de la fin de la période cotisable pour la personne exclue, soit du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.

3-2.10

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

3-2.11

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

3-2.12

Dans le cas où le Syndicat a nommé une agente perceptrice ou un agent perceuteur, la Commission fait parvenir au Syndicat et à la déléguée ou au délégué syndical une copie du bordereau d'appui, tel que décrit à la clause 3-2.06, en même temps qu'elle en fait l'envoi à l'agente perceptrice ou l'agent perceuteur.

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 ainsi qu'une déléguée ou un délégué syndical adjoint additionnel pour les localités du Nunavik. Ces déléguées ou délégués syndicaux adjoints doivent être des professionnelles ou professionnels à l'emploi de la Commission.

De telles déléguées ou tels délégués syndicaux adjoints peuvent, 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 ou de ses déléguées ou délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la Commission de tout changement. Il indique parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints laquelle ou lequel agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

3-3.04

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

Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai 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 de 24 heures. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 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 24 heures avant la rencontre que la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué syndical adjoint sera accompagné.

Si la personne qui accompagne la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué syndical adjoint est également une professionnelle ou un professionnel de la Commission, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 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 élu membre de l'instance exécutive du Syndicat, de la FPPE ou de la CSQ. Dans ce cas, le Syndicat doit déterminer au préalable la durée précise du congé et en aviser la Commission.

Malgré l'alinéa précédent, le retour en service de ladite professionnelle ou dudit professionnel s'effectue sur préavis écrit de 30 jours à la Commission. Toutefois, si le retour s'effectue entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} mai, le préavis écrit est de 60 jours.

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^{er} 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^{er} 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 et doit préciser la durée du congé demandé. 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'avérerait 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 la professionnelle ou le professionnel, l'absence sera 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 bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le Syndicat rembourse à la Commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les allocations spéciales et les contributions patronales payées par la Commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des 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'absence 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 occupait 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

À l'occasion du congrès triennal de la Fédération ou de celui de la CSQ, le Syndicat obtient la permission que les professionnelles ou professionnels délégués qui y assistent à titre de déléguées ou délégués officiels du Syndicat puissent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat jusqu'à concurrence de :

- a) 4,5 jours ouvrables par 3 années scolaires si l'unité de négociation compte moins de 100 professionnelles et professionnels;
- b) 9 jours ouvrables par 3 années scolaires si l'unité de négociation compte 100 professionnelles et professionnels et plus.

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 ou des professionnelles ou professionnels pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée.

Si cette demande précède de 2 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.

Malgré l'alinéa précédent, la Commission peut refuser d'accorder le congé dans les cas où celui-ci a pour effet de modifier les projets de voyage préétablis de la professionnelle ou du professionnel ou de l'empêcher d'assister à une réunion dont la date est prévue avant qu'elle ou il fasse la demande du congé.

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.

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.

3-4.11

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 3-4.12, et ce, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de l'unité de négociation.

3-4.12

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 section 4, 50 % du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-après :

- a) si l'unité de négociation compte moins de 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 de 75 à 99 professionnelles et professionnels : 50 jours par année scolaire;
- e) si l'unité de négociation compte de 100 à 159 professionnelles et professionnels : 72 jours par année scolaire;
- f) si l'unité de négociation compte de 160 à 399 professionnelles et professionnels : 90 jours par année scolaire;
- g) si l'unité de négociation compte 400 professionnelles et professionnels et plus : 110 jours par année scolaire.

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

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

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

3-4.13

Lorsque le nombre de jours prévu à la clause 3-4.12 est atteint, une professionnelle ou un professionnel doit obtenir l'accord de la Commission pour s'absenter pour exercer un mandat syndical en vertu de la clause 3-4.11.

3-4.14

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

Si cette demande précède de 2 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.

Malgré ce qui précède, la Commission n'est pas tenue d'accorder l'absence dans les cas où celle-ci a pour effet d'annuler la présence de la professionnelle ou du professionnel à une rencontre prévue à son horaire ou de modifier ou raccourcir sa participation à un voyage déjà prévu par son service.

Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint**3-4.15**

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 à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion. S'il s'agit d'un comité provincial, un préavis de 72 heures est requis.

Section 6 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif**3-4.16**

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

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

3-4.17

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

Toute professionnelle ou tout professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir 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.

3-4.18

Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif, autre qu'une séance d'arbitrage, se tient pendant l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel et que le fait d'être impliqué à cette audition à titre de témoin, découle de son statut d'employée ou d'employé, la professionnelle ou le professionnel 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**3-4.19**

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.

3-4.20

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

Section 8 Dispositions générales**3-4.21**

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.

3-4.22

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

La Commission fournit un local disponible, s'il y en a, aux fins de secrétariat syndical, et ce, sous réserve des modalités et conditions à être convenues entre la Commission et le Syndicat.

L'utilisation de ce local peut être retirée pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de 15 jours au Syndicat de la part de la Commission. Dans ce cas, la Commission fournit un autre local disponible, s'il y en a, selon des modalités et conditions à être convenues entre la Commission et le Syndicat.

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

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux installés par la Commission, aux endroits désignés par la Commission 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 du service de courrier interne ou du courrier électronique déjà mis en place par la Commission à l'intérieur de son territoire. Ce service est sans frais pour le Syndicat dans la mesure où l'utilisation de ce service par celui-ci n'occasionne pas de frais additionnels à la Commission; si ce n'est pas le cas, le Syndicat doit alors payer à la Commission les frais supplémentaires engendrés par l'utilisation du service de courrier interne. Il est entendu que l'utilisation du courrier électronique se fait à l'extérieur de l'horaire régulier de la professionnelle ou du professionnel.

À cet effet, le Syndicat respecte les délais et procédures d'un tel 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.

De plus, la Commission et le Syndicat peuvent conclure une entente afin de rendre disponible au Syndicat le télécopieur et l'équipement téléphonique, selon les modalités et conditions qu'ils déterminent.

3-6.06

Sur demande d'une représentante ou d'un représentant syndical, la Commission permet l'utilisation raisonnable des appareils suivants si ces appareils sont disponibles dans l'école ou l'établissement concerné et s'ils ne sont pas utilisés par le personnel de la Commission ou aux fins de la communauté inuite :

- a) dactylographe;
- b) appareils de reprographie;
- c) équipement audio-visuel;
- d) équipement de transmission électronique;
- e) équipement téléphonique;
- f) ordinateurs à l'exclusion de ceux utilisés au service administratif.

Il appartient au Syndicat de fournir le matériel de consommation nécessaire à l'utilisation de ces appareils. Le Syndicat est responsable de l'utilisation de l'équipement et assume de ce fait la responsabilité de tout bris qui pourrait survenir. De plus, il assume tous les frais additionnels encourus par la Commission, sur présentation de pièces justificatives.

3-7.00 DOCUMENTATION

3-7.01

La Commission transmet au Syndicat en 2 copies, 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 d'assurance sociale;
- 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;
- o) le nombre d'heures du poste par rapport à la semaine régulière de travail;
- p) la durée d'un congé ou d'une absence de longue durée;
- q) le lieu de travail et la fonction attribués à la professionnelle ou au professionnel en disponibilité;
- r) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
- s) l'identification du régime de retraite.

La Commission peut convenir avec le Syndicat de lui fournir des renseignements additionnels ou de la documentation additionnelle qui peuvent s'avérer nécessaires à l'application de la Convention.

3-7.02

La Commission fournit par écrit mensuellement 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 et professionnels qui quittent la Commission et la date du départ;
- c) le nom des professionnelles et professionnels qui ont été réaffectés, mutés ou affectés temporairement à un poste de cadre, la nouvelle affectation et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- e) le nom des professionnelles et professionnels qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois, un congé d'invalidité ou un congé de maternité, en indiquant la durée prévue et la Commission fournit l'information concernant toute prolongation du congé.

3-7.03

La Commission transmet au Syndicat ainsi qu'à la déléguée ou au délégué syndical une copie de tout document relatif à la Convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet à la professionnelle ou au professionnel.

La Commission transmet également au Syndicat et à la déléguée ou au délégué syndical une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du Conseil des commissaires ou du comité exécutif en même temps qu'elle les transmet aux comités d'éducation dans chacune des localités du Nunavik.

3-7.04

Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical à cet effet, la Commission lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires annuelles transmises au Ministère et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme document public par la Commission.

3-7.05

Le Syndicat a tous les droits que lui accorde la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) quant à la consultation du livre des procès-verbaux de la Commission.

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

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

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

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

4-1.02

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

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

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

4-2.02

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

4-2.03

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

4-2.04

La Commission doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets mentionnés ci-dessous, consulter le comité des relations de travail; pour ce faire, elle doit convoquer le comité au moins 6 jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, indiquer dans cette convocation le ou les sujets qui doivent être discutés lors de cette réunion et transmettre avec la convocation l'information pertinente à la consultation :

- a) un grief;
- b) la répartition des jours chômés et payés;
- c) la venue de stagiaires et de professionnelles ou professionnels en formation;
- d) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- e) l'attribution des congés sans traitement;
- f) les implications d'une perturbation ou d'une interruption de la marche de la Commission;
- g) toute question relative à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- h) la modification, le retrait ou l'ajout de secteurs d'activités en accord avec le Plan de classification;

- i) l'approbation d'une politique ou d'une directive ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
- j) le déménagement à l'une des localités du Nunavik, décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01, d'un service ou d'une partie de service si celui-ci a un impact sur les services professionnels et les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
- k) toute autre question déterminée par entente entre la Commission et le Syndicat.

4-2.05

Un procès-verbal doit être rédigé et traduit à la suite de chaque réunion; il est transmis à l'instance décisionnelle appropriée. La Commission assume les frais de traduction.

4-2.06

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

4-2.07

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

4-2.08

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

4-2.09

À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins 2 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la Commission 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 3-4.12 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

4-2.10

Lorsqu'une réunion du comité des relations de travail est tenue, 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, les coûts de transport d'au plus 3 représentantes ou représentants syndicaux pour assister à un maximum de 3 réunions par année 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 et l'endroit où la réunion du comité se tient.

Les rencontres du comité des relations de travail se tiennent par visioconférence, à moins que la Commission et le Syndicat en conviennent autrement.

La Commission détermine l'endroit de chaque rencontre du comité des relations de travail.

4-2.11

La professionnelle ou le professionnel dont la cause est à l'ordre du jour du comité des relations de travail en sera informé par écrit par la Commission. À la demande de la professionnelle ou du professionnel, elle ou il peut présenter sa cause devant le comité des relations de travail.

4-2.12

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

4-2.13

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.

4-3.00 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, d'un règlement, ou d'une directive de la Commission concernant des matières d'ordre pédagogique, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves ou toute autre matière d'ordre pédagogique convenue par entente entre la Commission et le Syndicat. La Commission fixe les modalités de la consultation et en informe le Syndicat préalablement à cette consultation.

4-4.00 PARTICIPATION AU COMITÉ PARITAIRE CONSULTATIF EHDAA (KATIVIK)**4-4.01**

Advenant la création ou le maintien d'un tel comité par la Commission, le Syndicat désigne, parmi les professionnelles et professionnels oeuvrant habituellement auprès de ces élèves à la Commission, une représentante ou un représentant au comité paritaire consultatif pour les élèves à risques et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-5.00 PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL PERMANENT (EHDAA)**4-5.01**

La conseillère ou le conseiller en formation des maîtres et la conseillère ou le conseiller aux élèves participent aux rencontres du comité local permanent (EHDAA), notamment lors de l'établissement ou de la révision des plans d'interventions personnalisés.

Participe également à ces rencontres toute autre professionnelle ou professionnel concerné qui est invité à y participer par la direction.

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 les parties locales avant l'expiration de ladite période;
- b) dans le cas d'un projet spécial ou d'activités à caractère temporaire pour une période maximale de 12 mois.

Lorsque la Commission décide de reconduire le même projet spécial 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 surnuméraire à moins que, dans le cadre de l'article 8-9.00, elle ou il n'ait fait l'objet d'une évaluation négative, et, le cas échéant, elle ou il est recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

La priorité s'exerce sous réserve du droit de la Commission d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.30.

- c) dans le cas d'un projet spécial ou d'activités à caractère temporaire, pour une période de plus de 12 mois mais n'excédant pas 36 mois.
 - i) La Commission établit la durée et les modalités d'application et doit transmettre ces informations au Syndicat.
 - ii) Si la Commission décide de prolonger la période de 36 mois allouée au projet ou aux activités, la professionnelle ou le professionnel qui occupe le poste avant la prolongation voit son affectation maintenue à ce poste et elle ou il obtient le statut de professionnelle ou de professionnel régulier sous réserve des dispositions suivantes :
 - elle ou il occupe ce poste depuis une période minimale d'un an précédant immédiatement la prolongation;
 - elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative au sens de l'article 8-9.00;
 - le cas échéant, elle ou il est recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

Aux fins de l'application de la présente clause, et seulement dans le cas des animatrices et animateurs de résidence, chaque contrat d'engagement d'une durée de moins de 12 mois à caractère saisonnier, ne résultant pas en une période d'emploi continue de plus de 12 mois, est considéré comme une activité ou un projet séparé et n'est pas soumis aux autres dispositions de la présente clause.

Aux fins de l'application de la présente clause, et seulement dans le cas des animatrices et animateurs de résidence, l'expression saisonnier signifie une période de moins de 12 mois à l'intérieur d'une année scolaire.

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 selon l'ordre suivant :

- a) elle offre le poste à une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois à son emploi et qui est qualifié;
- b) à défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe a), elle offre le poste à une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois qui est qualifié;
- c) à défaut d'avoir pourvu le poste selon les paragraphes a) et b), elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire.

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 tant au paragraphe a) qu'au paragraphe c) de la clause 5-2.02 :

- a) elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité à son emploi, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

à défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe a) qui précède, 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 5-6.17, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel ou à une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire à son emploi en respectant l'ordre d'ancienneté;
- e) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé pour surplus de personnel, au sens de la clause 5-6.06, ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des 2 années précédant la date d'ouverture du poste.
- f) elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.11 si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir.

Dans le cas des paragraphes d) et e), la professionnelle ou le professionnel doit répondre aux exigences du poste à pourvoir et ne doit pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative au sens de l'article 8-9.00. Le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel doit être recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un poste régulier dans le cadre des paragraphes d) et e) devient une professionnelle ou un professionnel permanent au sens du premier alinéa du paragraphe a) de la clause 5-6.02 si elle ou il a cumulé au moins 2 années complètes de service continu à la Commission soit à titre de professionnelle ou professionnel régulier, soit à titre d'employée ou d'employé régulier dans une autre fonction à la Commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la Commission.

5-2.04

Si la Commission n'a pas pourvu le poste selon les clauses 5-2.02 et 5-2.03, elle peut soit adresser une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant les renseignements pertinents, soit engager la candidate ou le candidat de son choix.

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.

5-3.00 ENGAGEMENT

5-3.01

L'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la Convention.

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

Malgré les alinéas qui précèdent, le contrat d'engagement de la professionnelle ou du professionnel, qui au moment de son engagement bénéficie d'un congé sans traitement d'une autre commission scolaire, débute le 1^{er} juillet et se termine sans avis le 30 juin de l'année scolaire courante. Toutefois, la professionnelle ou le professionnel qui cesse de bénéficier de son congé sans traitement et demeure à l'emploi de la Commission se voit reconnaître par celle-ci toutes ses années complètes de service continu à titre de professionnelle ou professionnel aux fins de l'acquisition de la permanence ou tout autre avantage de la Convention ainsi que toutes ses périodes d'emploi à titre d'employée ou d'employé à la Commission pour les fins du calcul de l'ancienneté.

5-3.02

Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier est soumis à une période d'essai 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 expédié 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 est réduite à 6 mois dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui a occupé un poste de professionnelle ou professionnel surnuméraire avec la Commission durant 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 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 premiers 6 mois de sa période d'essai. À défaut, toute décision de mettre fin à l'emploi de la professionnelle ou du professionnel après les premiers 6 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 de la professionnelle ou du professionnel régulier peut être inférieure à celle prévue si la professionnelle ou le professionnel fait l'objet d'une évaluation positive et si son supérieur immédiat la ou le recommande à la Commission.

Aucun grief ne peut être soumis contre la Commission en vertu de cette disposition, à l'exception de la procédure prévue à cet égard.

5-3.03

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

5-3.04

L'engagement de 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 d'engagement 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 10 jours qui suivent sa signature.

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 la déléguée ou le délégué syndical et le Syndicat, 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 de son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel remplaçant ou surnuméraire, la Commission 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

Si disponible au moment de son engagement, la Commission remet un exemplaire de la Convention, dans la langue de son choix, à la professionnelle ou au professionnel à qui elle offre un poste.

5-3.08

La professionnelle ou le professionnel doit fournir les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la Commission au moment 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, et dont la preuve lui incombe, peut constituer une raison pour l'annulation de l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai.

La professionnelle ou le professionnel est tenu de déclarer à la Commission, au moment de l'engagement, son statut auprès d'une autre commission scolaire en ce qui concerne la sécurité d'emploi, et de déclarer 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 ledit engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux. La preuve incombe alors à la Commission.

5-3.09

La professionnelle ou le professionnel qui a complété une période d'un an de service à l'intérieur d'une période continue de 18 mois à la Commission à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire engagé en vertu de la clause 5-1.03 ou 5-1.04, bénéficie d'une priorité d'emploi si le même poste surnuméraire est renouvelé par la Commission ou si la Commission décide de remplacer à nouveau la professionnelle ou le professionnel absent pendant l'année scolaire courante ou pendant celle qui suit immédiatement la fin de son engagement.

La priorité d'emploi prévue par la présente clause s'applique sous réserve du droit qu'a 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 5-6.29.

5-3.10

La professionnelle ou le professionnel bénéficie de la clause 5-3.09 à moins qu'elle ou il n'ait fait l'objet d'une évaluation négative avant l'expiration de sa première année d'emploi au même poste à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire à la Commission ou, le cas échéant, elle ou il n'est pas recommandé pour le poste par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

5-4.00 AFFECTATIONS

Section 1 Affectation, réaffectation et mutation

5-4.01

La Commission décide de l'affectation et de la réaffectation. Elle le fait en fonction, entre autres, des besoins du système scolaire, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à pourvoir, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnelles ou professionnels à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est essentielle.

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

5-4.02

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

5-4.03

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

5-4.04

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

5-4.05

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

5-4.06

La Commission peut muter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois ainsi que la localité où elle ou il devra remplir ses fonctions.

5-4.07

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

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

5-4.08

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, telles que décrites au Plan de classification, pour le secteur d'activités concerné, ou si elle ou il ne répond pas aux exigences linguistiques du poste.

Une professionnelle ou un professionnel peut refuser sa mutation si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises, telles que décrites au Plan de classification, pour ce corps d'emplois, ou si elle ou il ne répond pas aux exigences linguistiques du poste.

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 ainsi que sur les réaffectations et mutations incidentes conformément à la Convention.

5-4.12

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie de frais de déménagement payés par la Commission et prévus à l'annexe « B », aux conditions mentionnées, si cette réaffectation ou mutation implique, selon cette même annexe, son déménagement.

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

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la présente clause a droit de la part de 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. 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 g) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

5-4.13

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 à titre de titulaire de ce poste.

5-4.14

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.

5-4.15

Sous réserve des clauses 5-4.13 et 5-4.14, une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la Convention, à l'exception de celles relatives aux avantages découlant du travail supplémentaire.

5-4.16

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 24 mois, à moins d'entente avec le Syndicat.

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

Section 1 Non-renouvellement

5-5.01

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

5-5.02

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

5-5.03

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

Cette professionnelle ou ce professionnel ainsi non rengagé 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

5-5.04

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

5-5.05

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

5-5.06

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

- a) tout changement du lieu de résidence de sa conjointe ou de son conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) pour cause de maternité ou de maladie grave;
- c) suite au décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant;
- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un emploi comportant des conditions de travail plus avantageuses dans le secteur public ou parapublic;
- f) toute autre cause jugée valable par la Commission.

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

Section 3 Bris de contrat

5-5.07

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

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26) d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel qui s'absente de son travail pour une période de 10 jours ouvrables consécutifs de fournir un motif valable pour cette absence avant l'expiration de cette période, à moins de prouver qu'elle ou il était dans l'impossibilité de le faire;
- c) le défaut par une professionnelle ou un professionnel inscrit à un programme de formation de le compléter avec succès ou le fait de l'abandonner;
- d) le non maintien de l'adhésion à un ordre professionnel au sens de la Section 4 du présent article.

5-5.08

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.

5-5.09

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.07 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-9.00.

Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel**5-5.10**

La professionnelle ou le professionnel membre d'un ordre professionnel au 1^{er} mars 2010 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 date d'entrée en vigueur 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 transmettre la preuve de son adhésion à un ordre professionnel, la professionnelle ou le professionnel est réputé en bris de contrat.

- 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) lorsque la Commission offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur, huissier ou en main propre. La date du récépissé constatant le dépôt à la poste de ladite lettre, ou de ce qui en tient lieu, constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais;
- e) la Commission transmet au Syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité.

Section 2 Permanence

5-6.02

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 soit à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la Commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la Commission.

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

- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la 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;
- e) la professionnelle ou le professionnel en formation qui est toujours à l'emploi de la Commission dans des fonctions de professionnelle ou professionnel et qui a complété avec succès le programme de formation se voit reconnaître son expérience, sa permanence, le cas échéant, et son ancienneté rétroactivement au début de son emploi.

Section 3 Réduction de personnel

5-6.03

Aux fins de l'application de cette section de l'article 5-6.00, 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.

5-6.04

Si la Commission entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers, elle consulte le comité des relations de travail au plus tard le 15 mai qui précède cette réduction de personnel.

5-6.05

La Commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre, de la disparition ou de la terminaison d'un budget affectant des activités professionnelles, ou de la terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la Commission dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du comité des relations de travail dans le délai prévu à la clause 5-6.04. La consultation du comité des relations de travail n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00. Cependant, au moins une réunion du comité des relations de travail doit avoir lieu dans le cadre de la présente clause au plus tard le 15 mai.

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

- a) les nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel régulier, avec la mention qu'elle ou il est à temps plein ou à temps partiel;
- b) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- c) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- d) le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers visés par la réduction de personnel dans chaque corps d'emplois ou, le cas échéant, dans chaque secteur d'activités, et ce, pour chaque localité;
- e) à titre indicatif, le ou les motifs qu'elle entend invoquer dans le cadre de la réduction de personnel;
- f) la liste des professionnelles ou professionnels en disponibilité au moment de la planification des effectifs.

5-6.06

Lorsque la Commission doit procéder à une réduction de personnel professionnel à l'intérieur d'un corps d'emplois, elle procède de la façon suivante, par localité et en tenant compte, lorsque nécessaire, des exigences linguistiques des postes, 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 réaffectant la professionnelle ou le professionnel à un poste vacant dans le même corps d'emplois dans sa localité ou en la ou le mutant à un poste vacant dans un autre corps d'emplois dans la même localité si elle ou il répond aux exigences du poste. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est requise;
- d) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui n'est pas une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est affecté à l'une des localités du Nunavik décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01, en réaffectant la professionnelle ou le professionnel au poste vacant dans le même corps d'emplois ou en la ou le mutant dans un autre corps d'emplois pour lequel elle ou il répond aux exigences dans une des autres localités du Nunavik ou aux bureaux de la région de Montréal. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est requise;
- e) en mettant en disponibilité les professionnelles et professionnels réguliers à temps plein ayant acquis leur permanence selon l'ordre inverse d'ancienneté et qui n'ont pas été réaffectés conformément aux paragraphes c) et d) précédents.

La professionnelle ou le professionnel qui accepte la réaffectation ou la mutation prévue au paragraphe d) précédent bénéficie d'un droit de rappel pour ce même poste s'il se libère ou pour un autre poste qui se libère dans la même localité dans les 12 mois qui suivent la réaffectation ou la mutation. Ce droit de rappel est sujet à ce que la professionnelle ou le professionnel réponde aux exigences du poste à pourvoir et, le cas échéant, à la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

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.

La professionnelle ou le professionnel qui refuse la réaffectation ou la mutation conformément au paragraphe c) précédent et la professionnelle ou le professionnel non permanent qui refuse la réaffectation ou la mutation conformément à l'application du paragraphe d) de la présente clause est réputé avoir démissionné à compter de la date de son refus de ladite réaffectation ou mutation et ne bénéficie d'aucune des dispositions du présent chapitre incluant les primes de séparation.

La professionnelle ou le professionnel permanent qui refuse la réaffectation ou la mutation conformément à l'application du paragraphe d) de la présente clause est réputé avoir démissionné à compter de la date de son refus de ladite réaffectation ou mutation et ne bénéficie d'aucune des dispositions du présent chapitre. Dans ce cas, toutefois, la professionnelle ou le professionnel bénéficie de la prime de séparation prévue à la clause 5-7.02.

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

5-6.07

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un an mais moins de 2 ans de service continu à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la Commission au moment où elle ou il est informé de son non-renouvellement bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur, huissier ou en main propre avant le 1^{er} juin;
- b) la Commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau régional 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 une commission, elle ou il doit l'accepter dans les 10 jours de cette offre écrite. Le fait qu'une commission tente à 2 reprises de rejoindre la professionnelle ou le professionnel par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur ou huissier pour lui offrir un poste, et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé;

- 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 poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur ou huissier par une commission, le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement radié des listes du Bureau régional de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la Convention.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé.

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

5-6.08

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

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

5-6.09

Sous réserve des autres dispositions du présent article, 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.

5-6.10

Si le poste à temps plein offert à la professionnelle ou au professionnel comporte au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle ou il occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle ou il doit l'accepter. Dans 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 occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle ou il doit l'accepter. Dans 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 occupait 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 occupait avant sa mise en disponibilité, à des tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience.

5-6.11

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

Cependant, cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie d'un droit de retour pour une période de 12 mois à compter de la date de sa démission si un poste régulier devient vacant sous réserve de l'application des clauses 5-2.02 et 5-2.03.

5-6.12

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

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé.

5-6.13

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande, par lettre recommandée ou télécopieur. Dans ce cas, elle ou il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour le cas échéant, selon les barèmes en vigueur à sa commission.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé.

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

5-6.14

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

5-6.15

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

5-6.16

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 à compter du moment de son engagement par un autre employeur du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.17

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.10, a droit de retour à la Commission dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle ou il détenait un poste au moment de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.18

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

- a) l'ancienneté qui lui était reconnue à la Commission 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.

5-6.19

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.10, 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**5-6.20**

- A) La professionnelle ou le professionnel affecté à l'une des localités du Nunavik prévues au paragraphe c) de la clause 10-1.01 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 au ou aux territoires desservis par les différentes directions régionales où elle ou il souhaiterait être relocalisé;
 - c) le comité déménage la professionnelle ou le professionnel concerné sur un des territoires desservis par les directions régionales choisies par la professionnelle ou le professionnel dans le cadre du sous-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'une autre commission scolaire sur ce territoire soit difficile; dans ce cas, le comité décide du territoire desservi par l'une des directions régionales 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, le cas échéant, de la clause 10-3.05 et de l'annexe « B »;
 - e) les dispositions des clauses 5-6.09 à 5-6.19 et de la clause 5-6.29 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; dans ce cas, elle ou il a droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-7.02.
- B) La professionnelle ou le professionnel affecté au siège social à Montréal 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 des clauses 5-6.09 à 5-6.19 et de la clause 5-6.29.

Toutefois, dans ce cas, l'obligation d'accepter un poste selon la clause 5-6.09 n'existe que si le poste offert est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent aussi longtemps que le siège social, le service ou la partie du service auquel la professionnelle ou le professionnel est affecté au moment de sa mise en disponibilité est situé à Montréal. À compter de la date du déménagement du service ou la partie du service auquel la professionnelle ou le professionnel est affecté au moment de sa mise en disponibilité, est relocalisé à l'une des localités du Nunavik telles que décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'aux dispositions de la section 6 de l'article 5-6.00.

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

5-6.21

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 5-6.09 à 5-6.19 de même que de la clause 5-6.29.

5-6.22

Malgré les dispositions de la clause 5-6.21, 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 qu'elle ou il n'accepte d'être affecté que dans la localité du Nunavik où elle ou il est affecté au moment de sa mise en disponibilité ou, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel affecté à Montréal, qu'à Montréal ou que dans une des localités du Nunavik telles que décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01. Dans ces cas, la professionnelle ou le professionnel visé bénéficie des dispositions des clauses 5-6.23 à 5-6.28 à partir du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est encore en disponibilité à cette date.

5-6.23

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 5-6.22. 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 d'affectation ou la localité du Nunavik de son choix, selon le cas, 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 5-7.02;
- d) toute autre solution ou programme agréé par toutes ou tous les membres du comité, y compris la représentante ou le représentant de la partie syndicale.

Si le comité considère que plus d'une option est possible, la professionnelle ou le professionnel peut choisir, parmi les options qui lui sont présentées par le comité, celle qui lui convient le plus.

5-6.24

Dans le cas de l'application du paragraphe a) ou b) de la clause 5-6.23, la professionnelle ou le professionnel qui démissionne se voit accorder une prime de séparation selon les dispositions de la clause 5-7.02.

Cependant, le montant de la prime de séparation est réduit du montant équivalant au traitement reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le programme de recyclage.

5-6.25

À moins que le comité n'en décide autrement, la professionnelle ou le professionnel qui ne termine pas avec succès le programme prévu au paragraphe a) ou b) de la clause 5-6.23 est réputé avoir démissionné de la Commission; dans ce cas, elle ou il perd tous les avantages de la Convention.

Malgré l'alinéa précédent, la professionnelle ou le professionnel a droit de recevoir la différence entre la prime de séparation, à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait démissionné au moment de la mise en disponibilité, et le traitement reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le programme de recyclage au moment de sa démission.

5-6.26

La professionnelle ou le professionnel qui termine avec succès le programme prévu au paragraphe a) ou b) de la clause 5-6.23 doit accepter le poste à temps plein préidentifié à la Commission ou chez un autre employeur, selon le cas, si ce poste est disponible.

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

5-6.27

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 toutes et tous les membres du comité y consentent.

5-6.28

Dans le cas du paragraphe d) de la clause 5-6.23 ou du deuxième alinéa de la clause 5-6.26, le comité détermine les modalités applicables à la professionnelle ou au professionnel.

5-6.29 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 chez un autre employeur du secteur de l'éducation, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité est tenu d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées par la Commission. Dans ce cadre, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité peut également être appelé prioritairement à remplir les tâches d'un poste à la Commission temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

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

Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui refuse l'affectation déterminée par la Commission, selon le premier alinéa de la présente clause, se voit appliquer les dispositions des clauses 5-6.23 à 5-6.28.

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

Section 6 Déménagement d'un service ou d'une partie d'un service de Montréal¹ à une localité du Nunavik

5-6.30

Advenant le déménagement d'un service, une partie d'un service ou plusieurs services de la Commission, de Montréal à une des localités du Nunavik mentionnées à la clause 10-1.01, les dispositions de la présente section s'appliquent.

5-6.31

La Commission avise par écrit le Syndicat et les professionnelles et professionnels concernés au moins 12 mois avant la date fixée pour le déménagement, de son intention de déménager un service, une partie d'un service, ou plusieurs services de Montréal à une des localités du Nunavik. L'avis au Syndicat contient les noms des professionnelles et professionnels visés par ce déménagement.

À la demande du Syndicat ou des professionnelles ou professionnels concernés et à la suite des avis prévus à l'alinéa précédent, la Commission organise une session d'information à l'intention des professionnelles et professionnels concernés afin de les informer des modalités et conditions de ce déménagement.

5-6.32

La professionnelle ou le professionnel visé par un déménagement au sens de la présente section est, à la date fixée pour le déménagement, réaffecté au même corps d'emplois et, le cas échéant, au même secteur d'activités, dans la localité du Nunavik où son service déménage. La professionnelle ou le professionnel concerné bénéficie de la clause 5-4.12 en plus des frais de déménagement payés par la Commission et prévus à l'article 1, au second alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe « B », aux conditions mentionnées, de même qu'à l'application des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.05.

5-6.33

La professionnelle ou le professionnel qui n'accepte pas d'être réaffecté conformément à la clause 5-6.32 doit aviser la Commission par écrit à cet effet dans les 90 jours de la réception de l'avis qui lui a été envoyé conformément à la clause 5-6.31. À défaut d'aviser la Commission, la professionnelle ou le professionnel est réaffecté conformément à la clause 5-6.32.

La professionnelle ou le professionnel régulier qui aura complété au moins un an de service actif à titre de professionnelle ou professionnel régulier à la date fixée pour le déménagement et qui avise la Commission de son refus sera inscrit à compter de la date fixée pour le déménagement sur les listes du Bureau régional de placement pendant un maximum de 3 ans. Durant cette période, elle ou il doit accepter une offre d'emploi par écrit qu'elle ou il peut recevoir de la Commission à Montréal ou par un autre employeur dans le secteur de l'éducation si le poste se trouve sur le territoire des directions régionales 06.1, 06.2 ou 06.3. À cette fin, les dispositions prévues à la clause 5-6.07 s'appliquent en y apportant les adaptations nécessaires.

Aux fins de l'application de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel permanent peut choisir d'inscrire son nom sur les listes du Bureau régional de placement pour les régions 06.1, 06.2 ou 06.3 ou de bénéficier des services du comité décrit à la clause 5-6.20 afin de faire inscrire son nom sur les listes d'un autre Bureau régional de placement de son choix.

5-6.34

À la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 5-6.33, la procédure suivante s'applique :

- A) dans les 30 jours suivant le délai maximal de 90 jours prévu à la clause 5-6.33, la Commission fournit au Syndicat la liste des professionnelles et professionnels ayant accepté la réaffectation au Nunavik et la liste des professionnelles et professionnels ayant refusé la réaffectation au Nunavik ainsi que les choix qui s'offrent à elles et eux conformément à la clause 5-6.35;

¹ Voir la définition à l'annexe « H ».

- B) dans les 15 jours de la transmission au Syndicat des listes mentionnées au paragraphe précédent, la Commission rencontre le Syndicat pour le consulter sur l'application des mouvements de personnel découlant de l'application de la clause 5-6.35;
- C) dans les 60 jours suivant le délai maximal de 90 jours prévu à la clause 5-6.33, la Commission avise par écrit la professionnelle ou le professionnel concerné des choix qui s'offrent à elle ou à lui conformément à la clause 5-6.35;
- D) dans les 15 jours suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, la professionnelle ou le professionnel communique sa décision par écrit à la Commission.

Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel ayant un choix à exercer conformément à la clause 5-6.35, l'avis prévu au paragraphe C) de la présente clause doit lui parvenir dans les 30 jours suivant la réception de la réponse prévue au paragraphe D) de la présente clause. La professionnelle ou le professionnel concerné communique sa décision par écrit à la Commission dans le délai prévu au paragraphe D) de la présente clause.

5-6.35

La professionnelle ou le professionnel qui refuse d'être réaffecté et qui en avise la Commission, conformément à la clause 5-6.33, bénéficie des dispositions suivantes :

- A) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel surnuméraire, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - a) sous réserve de l'application des clauses 5-2.02 et 5-2.03 si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel surnuméraire qui bénéficie d'une priorité d'engagement en vertu de la clause 5-3.09, elle ou il peut être réaffecté à un poste vacant à Montréal que la Commission a l'intention de pourvoir à condition qu'elle ou qu'il réponde aux exigences du poste à pourvoir;
 - b) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut également être réaffecté à un poste vacant de son choix que la Commission a l'intention de pourvoir dans l'une des localités du Nunavik à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
 - c) à défaut de trouver un poste pour la professionnelle ou le professionnel surnuméraire selon le sous-paragraphe a) ou b) qui précède, la Commission met fin à son emploi à partir de la date fixée pour le déménagement de son service.
- B) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel régulier non permanent, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - a) s'il y a un poste vacant dans son corps d'emplois à Montréal que la Commission a l'intention de pourvoir, mais dans un service qui ne déménage pas, la professionnelle ou le professionnel est réaffecté à ce poste vacant à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et sous réserve des paragraphes a) et b) de la clause 5-2.03;
 - b) dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut aussi être réaffecté à un poste vacant de son choix que la Commission a l'intention de pourvoir dans l'une des localités du Nunavik à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
 - c) à défaut de trouver un poste selon le sous-paragraphe a) ou b) qui précède et à la condition que la professionnelle ou le professionnel réponde aux exigences du poste, elle ou il déplace la professionnelle ou le professionnel ayant le moins d'ancienneté dans son corps d'emplois à Montréal mais dans un autre service qui ne déménage pas et cette dernière ou ce dernier est mis à pied;
 - d) à défaut de trouver un poste selon le sous-paragraphe a), b) ou c) qui précède, la professionnelle ou le professionnel est mis à pied à partir de la date fixée pour le déménagement de son service.

- C) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel permanent, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) s'il y a un poste à temps plein vacant dans son corps d'emplois à Montréal que la Commission a l'intention de pourvoir mais dans un autre service qui ne déménage pas, la professionnelle ou le professionnel est réaffecté à ce poste vacant à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste à pourvoir;
 - b) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut aussi être réaffecté à un poste vacant de son choix que la Commission a l'intention de pourvoir dans l'une des localités du Nunavik à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
 - c) à défaut d'avoir trouvé un poste selon le sous-paragraphe a) ou b) qui précède et à la condition que la professionnelle ou le professionnel réponde aux exigences du poste, elle ou il peut à son choix déplacer la professionnelle ou le professionnel ayant le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein dans son corps d'emplois à Montréal mais dans un autre service qui ne déménage pas ou bénéficier de l'application des sous-paragraphes d) et e) du paragraphe C) de la présente clause;
 - d) à défaut de trouver un poste selon le sous-paragraphe a), b) ou c) qui précède, la professionnelle ou le professionnel est mis à pied à partir de la date fixée pour le déménagement de son service et elle ou il a droit à une prime de séparation équivalant à un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 12 mois de traitement. Aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que reçoit la professionnelle ou le professionnel pour son dernier jour de travail à la Commission. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités du versement de la prime.
 - e) malgré le sous-paragraphe d) précédent et sous réserve des dispositions de la clause 5-6.40, la professionnelle ou le professionnel qui, à la date fixée pour le déménagement de son poste à une des localités du Nunavik, a 5 années complètes et moins de 10 années complètes de service à la Commission peut bénéficier des dispositions de la section 5 de l'article 5-6.00 comme si elle ou il était en disponibilité, et ce, pour une période d'un an à compter de la date où elle ou il serait mis à pied conformément au sous-paragraphe d) précédent.

Malgré le sous-paragraphe d) précédent et sous réserve des dispositions de la clause 5-6.40, la professionnelle ou le professionnel qui, à la date fixée pour le déménagement de son poste à une des localités du Nunavik, a 10 années complètes de service à la Commission peut bénéficier des dispositions de la section 5 de l'article 5-6.00 comme si elle ou il était en disponibilité, et ce, pour une période de 2 ans à compter de la date où elle ou il serait mis à pied conformément au sous-paragraphe d) précédent.

À défaut de relocaliser la professionnelle ou le professionnel à la fin de la période de un an ou 2 ans, selon le cas, elle ou il est mis à pied et bénéficie d'une prime de séparation conformément au sous-paragraphe d) précédent.

5-6.36

La professionnelle ou le professionnel déplacé dans le cadre du paragraphe C) de la clause 5-6.35 bénéficie des dispositions de la clause 5-6.35 comme si son service déménageait.

5-6.37

La Commission s'engage à assurer l'accueil, dans la localité du Nunavik concernée, de la professionnelle ou du professionnel qui déménage suite à l'application de la présente section.

5-6.38

Aux fins de l'application de la présente section, la professionnelle ou le professionnel permanent bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois est réputé avoir plus d'ancienneté que la professionnelle ou le professionnel non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et la professionnelle ou le professionnel non permanent bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois est réputé avoir plus d'ancienneté que la professionnelle ou le professionnel non permanent qui n'est pas une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.39

Les dispositions de la présente clause s'appliquent à la prime de séparation prévue dans le cadre du sous-paragraphe d) du paragraphe C) de la clause 5-6.35 :

- a) une professionnelle ou un professionnel ne peut bénéficier d'une prime prévue à la présente section qu'une seule fois;
- b) une professionnelle ou un professionnel qui reçoit une prime de séparation conformément aux dispositions de la présente section ne peut être engagé par un autre employeur du secteur de l'éducation pour une période équivalant au nombre de mois utilisé pour le calcul de la prime de séparation, et ce, à compter du paiement de cette prime. À défaut de se conformer, la Commission peut se faire rembourser un montant équivalant au nombre de mois travaillés au service d'un employeur du secteur de l'éducation, pendant la dite période;
- c) la Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités de paiement de la prime.

5-6.40

Les dispositions suivantes s'appliquent à la période de mise en disponibilité prévue au sous-paragraphe e) du paragraphe C) de la clause 5-6.35 :

- a) la professionnelle ou le professionnel ne peut être affecté qu'à des tâches de professionnelle ou professionnel compatibles avec ses qualifications et son expérience durant la période de mise en disponibilité;
- b) la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité dans le cadre de la présente section peut être affecté sur une base temporaire pour la durée de sa période de mise en disponibilité aux mêmes fonctions et responsabilités qu'elle ou il effectuait avant que son service ou partie de service ne soit déménagé. Cette affectation ne modifie en aucun cas le statut de la professionnelle ou du professionnel ni ne prolonge sa période de mise en disponibilité;
- c) le fait qu'une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section accepte d'occuper temporairement son ancien poste ou tout autre poste de professionnelle ou professionnel dans une des localités du Nunavik au cours de sa période de mise en disponibilité n'est pas considéré comme une acceptation d'une réaffectation dans le cadre de la présente section, ne modifie ni ne prolonge en aucun cas sa période de mise en disponibilité et ne réduit en aucun cas la prime de séparation à laquelle la professionnelle ou le professionnel a droit conformément au sous-paragraphe d) du paragraphe C) de la clause 5-6.35;
- d) les dispositions de l'article 5-7.00, à l'exception de la clause 5-7.02, s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel mis en disponibilité dans le cadre de la présente section.

5-6.41

La professionnelle ou le professionnel régulier qui accepte d'être réaffecté dans une des localités du Nunavik dans le cadre de la présente section et qui décide de retourner à son point de départ au cours des 2 années qui suivent cette réaffectation est assujéti aux dispositions suivantes :

- a) elle ou il doit aviser la Commission au moins 60 jours avant la date prévue de son retour;
- b) son retour à son point de départ s'effectue aux frais de la Commission;

- c) la Commission peut exiger le remboursement des déboursés effectués en vertu des articles 9, 10 et 11 de l'annexe « B » si son retour s'effectue dans les 3 premiers mois de son déménagement sur le territoire du Nunavik;
- d) elle ou il perd son droit d'être réaffecté à un autre poste dans une des localités du Nunavik en vertu de la clause 5-6.32;
- e) elle ou il bénéficie, s'il y a lieu, des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de la clause 5-6.33, ainsi que ceux prévus aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe C) de la clause 5-6.35.
- f) à compter de la date de son retour, la professionnelle ou le professionnel qui avait acquis sa permanence avant la date du déménagement bénéficie, s'il y a lieu, des avantages prévus aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe C) de la clause 5-6.35. Aux fins d'application de ces avantages, la date du retour est considérée être la nouvelle date pour le déménagement.

5-6.42

Avec l'accord de la Commission, une professionnelle ou un professionnel régulier à l'emploi de la Commission, et qui n'est pas visé par le déménagement, peut se substituer à celle ou celui qui est visé par un déménagement. La professionnelle ou le professionnel qui se substitue à celle ou celui visé par un déménagement bénéficie des avantages du sous-paragraphe d) du paragraphe C) de la clause 5-6.35 ainsi que des autres avantages prévus au moment de son départ de la Commission en vertu de la clause 5-6.43.

La substitution a lieu si les conditions suivantes sont remplies :

- 1- la substitution doit avoir pour effet le départ définitif de la professionnelle ou du professionnel qui a fait une demande de substitution;
- 2- la professionnelle ou le professionnel non visé par un déménagement peut faire une demande pour se substituer à une professionnelle ou un professionnel visé par un déménagement;
- 3- la professionnelle ou le professionnel visé par un déménagement et pour qui une demande de substitution est faite, doit donner son accord à cette substitution;
- 4- la professionnelle ou le professionnel visé par le déménagement doit répondre aux exigences du poste auquel elle ou il serait affecté si la substitution est acceptée par la Commission.

La professionnelle ou le professionnel non visé par un déménagement qui désire se substituer à une professionnelle ou un professionnel visé par un déménagement doit présenter une demande par écrit à la Commission au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année.

La Commission analyse la demande et rencontre les professionnelles ou professionnels qui pourraient être visés par un déménagement et pour qui une demande de substitution est faite. S'il y a plus d'une professionnelle ou d'un professionnel qui accepte la demande de substitution et qui rencontre toutes les exigences du poste concerné, l'ancienneté prévaut. La Commission informe par écrit le Syndicat et les professionnelles ou professionnels concernés de sa décision.

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 ou plusieurs professionnelles ou professionnels concernés par l'alinéa précédent ont une ancienneté égale, la professionnelle ou le professionnel qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté. Si elles ou ils ont la même expérience, la professionnelle ou le professionnel qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'expérience.

5-6.43

Toute entente convenue dans le cadre de l'application de la présente section doit faire l'objet d'un accord écrit entre la Commission et le Syndicat ainsi qu'avec la professionnelle ou le professionnel concerné, s'il y a lieu.

Section 7 Frais de déménagement

5-6.44

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 employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe « B » aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de l'employeur 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-retour;
- c) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

Section 8 Contrat d'entreprise (Contrat à forfait)

5-6.45

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-rengagement pour surplus au sens du présent article d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

L'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission de donner du travail à forfait durant la période de recrutement ou lorsqu'elle ne peut pourvoir le poste vacant.

Si la Commission ne peut trouver une candidate ou un candidat satisfaisant suite à un concours visant à pourvoir ce poste, elle en informe le comité des relations de travail et réouvre ledit concours à des intervalles n'excédant pas 9 mois entre chacune des réouvertures.

Section 9 Bureaux de placement

5-6.46 Bureau régional de placement

L'ensemble des commissions scolaires du territoire desservi par une direction régionale du Ministère forment un Bureau régional de placement. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce Bureau.

5-6.47 Bureau national de placement

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement des professionnelles ou professionnels. Le Bureau fait parvenir mensuellement à la Centrale un relevé des postes à pourvoir par voie d'engagement dans les commissions de même qu'un relevé des professionnelles ou professionnels en disponibilité ou non rengagés pour surplus et inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

Section 10 Remplacement d'une professionnelle ou d'un professionnel non bénéficiaire par une professionnelle ou un professionnel bénéficiaire**5-6.48**

Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la Commission peut mettre en disponibilité une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui a sa permanence ou mettre à pied une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui n'a pas sa permanence si une professionnelle ou un professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est réputé être qualifié par la Commission, est engagé par la Commission ou assigné par celle-ci pour pourvoir le poste occupé par cette professionnelle ou ce professionnel non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.49

La professionnelle ou le professionnel qui est remplacé en vertu de la clause 5-6.48 bénéficie d'une priorité pour retourner à ce poste si ce poste est réouvert à des professionnelles ou professionnels non bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois à l'intérieur des 12 mois suivant son remplacement initial par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.50

La professionnelle ou le professionnel non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois qui n'est pas permanent et qui est remplacé par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois en vertu de la clause 5-6.48 bénéficie des dispositions de l'article 5-6.00 comme si son poste avait été aboli.

La professionnelle ou le professionnel régulier non permanent mis à pied dans le cadre de la présente section voit son nom inscrit sur la liste du Bureau régional de placement jusqu'à la première des dates suivantes :

- a) la date où elle ou il accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
- b) la date anniversaire de la 3^e année qui suit sa mise à pied.

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 (REGOP, RRE, RRF et RRCE);
- c) seuls y sont admissibles celles ou ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (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 oeuvrant dans le secteur public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-7.02 Prime de séparation

- A) La Commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
- au moment 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;
 - au moment de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon les clauses 5-6.09 à 5-6.13.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
- un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;
 - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel pour son dernier jour de travail à 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 chez un employeur oeuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle ou il le fait, 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 chez un autre employeur du secteur de l'éducation qui l'engage si cette professionnelle ou ce professionnel démissionne. Sa démission est acceptée par la Commission si une professionnelle ou un professionnel en disponibilité possède les qualifications pour être affecté dans le poste que la professionnelle ou le professionnel démissionnaire occupait.

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 sa nouvelle commission 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 régional de placement, est relocalisé chez un autre employeur sur le territoire d'une des directions régionales 1, 8 ou 9, a droit à une prime équivalant 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 sur le territoire d'une autre direction régionale, elle ou il a droit à une prime équivalant 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 équivaut à 2 mois de traitement dans tous les cas où la relocalisation selon la présente clause s'effectue sur le territoire de la même direction régionale.

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 chez son nouvel employeur du secteur de l'éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances, sa banque de jours de congé de maladie non monnayables, son classement si elle ou il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

5-8.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

5-8.01

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

5-8.02

La Commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la professionnelle ou au professionnel et au Syndicat, par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur, huissier ou en main propre.

5-8.03

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

5-8.04

Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les 6 mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

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

5-8.05

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

5-8.06

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.

5-8.07

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

5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-9.01

Dans le cas où la Commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette 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.

5-9.02

La Commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la professionnelle ou au professionnel par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur, huissier ou en main propre, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Une copie de cet avis doit être également envoyée au Syndicat par poste certifiée, lettre recommandée, télécopieur, huissier ou remise en main propre.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

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

5-9.03

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

5-9.04

Lorsque la Commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins 5 jours à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle sera discuté son congédiement.

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

5-9.05

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la professionnelle ou le professionnel, par le Syndicat ou par les deux, dans les 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 soumise 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 ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

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 ou d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse 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 35¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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.

5-10.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues aux Dispositions liant 2005-2010 demeurent en vigueur aux conditions qui y sont prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la 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 aux Dispositions liant 2005-2010 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la 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.

¹ 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.

5-10.08

En contrepartie de la contribution de la Commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) 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) Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour 28 jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part de la Commission durant son congé.

Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour plus de 28 jours, l'assureur lui réclamera directement l'entier des primes exigibles, y compris la quote-part de la Commission.

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 : 60 \$ par année et les taxes sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : 24 \$ par année et les taxes sur ce montant, le cas échéant;

ou

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

La contribution de la Commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur à chaque année en 2 versements :

- i) le premier couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la Commission;
- ii) le 2^e couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la Commission.

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 tiers 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^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général transmise à la Commission ou aux 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) l'assureur établit le montant total des primes de la professionnelle ou du professionnel pour chaque période de paie et le transmet à la Commission par bande magnétique afin que celle-ci effectue la déduction;
- l) 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 à 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 k) de la clause 5-10.15;
 - b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les 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 optionnel prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.
- C) Assurances générales collectives (IARD)¹

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les professionnelles et professionnels concernés par le premier paragraphe de la clause 5-10.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe k) de la clause 5-10.15 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

¹ (IARD) : Incendie, accident et risques divers

Section 4 Comité d'assurances de la Centrale

5-10.17

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.

5-10.18

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.

5-10.19

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale, ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD), peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-10.20

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 et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-10.21

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

5-10.22

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

5-10.23

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

5-10.24

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^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la Commission.

5-10.25

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^{er} janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la Commission d'au moins 60 jours.

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

5-10.26

Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération, 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 ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

Section 5 Intervention de la Commission**5-10.27**

- A) La Commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :
- a) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
 - b) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
 - c) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - d) en remettant à l'assureur les primes déduites;
 - e) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - f) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - g) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la Commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, la Commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-10.28

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

Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie**5-10.29**

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**5-10.30**

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 équivalant au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) précédent, 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 12¹ semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

- a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- b) la Commission et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12 semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la professionnelle ou le professionnel n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, 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 paragraphe.

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

5-10.31

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

Les tâches que la Commission attribue 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.

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

5-10.32

En vertu de la clause 5-10.30, 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. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La Commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 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 5-10.30 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.R.C. 1996, c. 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 5-10.30 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.

- D) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.R.C. 1996, c. 23), doit, à la demande écrite de la Commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.30 n'opère qu'à compter du moment où la 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 5-10.30, 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.R.C. 1996, c. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.30, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.35

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

5-10.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle la professionnelle ou le professionnel fournit un certificat médical à la Commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.30 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 de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission si la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de 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^e 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^e médecin dont la décision est sans appel.

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

5-10.39

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

Section 8 Jours de congé de maladie**5-10.40**

- A) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, la Commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 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 5-10.30 ou d'une autre disposition de la Convention, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, 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 5-10.30, 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 5-10.30 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 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^{er} 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 ajouter à ses vacances le solde ou une partie du solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du paragraphe A), et ce, avec l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat.

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^{er} 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 d'assurance salaire en vertu du régime d'assurance salaire en vigueur avant la date d'entrée en vigueur de la Convention 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 5-10.30.

Section 9 Anciennes banques de jours de congé de maladie**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 au moment de la signature de la Convention et, par la suite, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés au sous-paragraphe a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux sous-paragraphe a) et b), les jours non-monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**5-11.01**

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

5-11.02

Si un comité spécifique de santé et sécurité au travail est formé, toutes les catégories de personnel à l'emploi de la Commission peuvent y participer de plein droit. La constitution et les règles de fonctionnement de ce comité ainsi que les modalités de participation des représentantes et représentants de chacune des parties font l'objet d'une entente écrite.

5-11.03

Le Syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique prévu à la clause 5-11.01 à titre de chargée ou chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, pour la rencontre prévue au 3^e alinéa de la clause 5-11.07 ou pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

5-11.04

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.

5-11.05

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.

5-11.06

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.

5-11.07

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. 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 5-11.03, 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 tenue à la suite de la convocation, la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.03 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

5-11.08

Le droit d'une professionnelle ou d'un professionnel mentionné à la clause 5-11.07 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.

5-11.09

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 5-11.07.

5-11.10

Rien dans la Convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.03 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 5-11.07; 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.

5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-12.01

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

5-12.02

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

Définitions

5-12.03

Aux fins du présent article, on entend par :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une professionnelle ou un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la professionnelle ou du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;

- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la professionnelle ou du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la professionnelle ou le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-5);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la professionnelle ou du professionnel qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de la professionnelle ou du professionnel ou qu'elle ne lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la *Loi sur l'assurance-maladie* (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses

5-12.04

La professionnelle ou le professionnel doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille lorsqu'elle ou il en est capable ou, sinon, dès que possible. 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 la professionnelle ou au professionnel victime d'une lésion professionnelle et, le cas échéant, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à la résidence de la professionnelle ou du professionnel, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la Commission mais peut changer pour un établissement de son choix plus tard.

La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de la professionnelle ou du professionnel de la santé dans sa localité d'affectation.

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 5-10.29 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.09.

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

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

Par contre, pour une professionnelle ou un professionnel qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 5-10.30, 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 5-10.30 et 5-10.44.

5-12.11

La professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa banque de jours de congé de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-12.21. De plus, la professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa banque de jours de congé 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 le cas échéant; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la Commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la Convention.

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

5-12.13

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

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

Droit de retour au travail

5-12.14

Lorsque la professionnelle ou le professionnel est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou 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* (L.R.Q., c. A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette professionnelle ou ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-13.00 DROITS PARENTAUX**Section 1 Dispositions générales****5-13.01**

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 2, 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.

5-13.03

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

De même, la Commission ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.R.C. 1996, c. 23).

- B) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

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.
- C) La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La professionnelle a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations 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 durant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

5-13.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé de maternité

Lorsque la 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* (L.R.Q., c. 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* (L.R.Q., c. 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 durant cette suspension.

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, la Commission verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 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 service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

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

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 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

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

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 %³ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) par la suite, pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

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

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

² 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

³ 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse RHDCC.

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

5-13.12

La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du 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 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

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

Toutefois, la professionnelle dont la semaine de travail comporte :

- a) le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines;
- b) un nombre d'heures inférieur à celui prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

Si cette professionnelle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC 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* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait à cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Agence des partenariats public-privé du Québec
Agence métropolitaine de transport
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres d'aide juridique
Commission de la capitale nationale
Commission de la construction du Québec
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
Héma-Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Office Québec-Amériques pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société Innovatech Régions Ressources
Société Innovatech Québec et Chaudières-Appalaches
Société Innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage

- 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 et de la sécurité du travail (CSST).

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-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où la professionnelle est rengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.07, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date du renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période que dure le non-renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

5-13.15

Durant le congé de maternité et les 6 premières semaines de prolongation prévue à la clause 5-13.08, la 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^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

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

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* (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. 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 CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09.

Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- F) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, la Commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 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^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 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 qui y sont prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.23

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

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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

Un des 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^e 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* (L.R.Q., c. 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* (L.R.Q., c. 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 suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), la Commission verse à la professionnelle ou au professionnel l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause sous réserve de la clause 5-13.01.

G) Pendant la durée du congé de paternité de 5 semaines, 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 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 en vertu 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* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque le professionnel travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professionnel produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou par RHDCC.

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, du paragraphe A) de la clause 5-13.24 et de la clause 5-13.26

A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le professionnel est rémunéré.

- B) L'indemnité est versée par la Commission à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du professionnel admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'il 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 à la Commission par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le traitement hebdomadaire de base du professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

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

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour paternité du professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé pour paternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

5-13.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

Le professionnel non admissible aux prestations 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.

Section 5 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^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la professionnelle ou le professionnel admissible au RQAP ou au RAE, le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite 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 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.

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 de la professionnelle ou du professionnel, le congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. 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* (L.R.Q., c. 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. La professionnelle ou le professionnel 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 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 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* (L.R.Q., c. 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* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

C) La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle ou au professionnel en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la Commission effectue cette compensation si la professionnelle ou le professionnel démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professionnelle ou le professionnel démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel est rémunéré.
- 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 ou du professionnel admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle ou qu'il 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 à la Commission par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle ou du professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé pour adoption.

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

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption de la professionnelle ou du professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

5-13.30 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.

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.

Section 6 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^e 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^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 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^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 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^e 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 par l'article 5-10.00.

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

- A) 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.
- B) La Commission permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans traitement à l'occasion d'un des événements prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.

La professionnelle ou le professionnel doit informer la Commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Au cours du congé sans traitement prévu au premier alinéa du paragraphe B) de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La professionnelle ou le professionnel peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

À l'expiration du congé sans traitement prévu au premier alinéa du paragraphe B) de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle ou il aurait obtenu conformément aux dispositions de la Convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la professionnelle ou le professionnel a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la Convention.

Section 7 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 prévalué 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.R.C. 1996, c. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

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

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste de nature à détruire ou compromettre un droit ou une liberté fondamentale reconnus expressément par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) ne doit être exercée contre une professionnelle ou un professionnel.

5-14.02

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

5-14.03

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

5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**5-15.01**

Si la Commission s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, elle consulte le Syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-2.00.

5-15.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de 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 un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

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

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

5-15.03

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

5-15.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la Convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.

5-16.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

5-16.01

Toute professionnelle et tout professionnel a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique, tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

5-16.02

La Commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

5-16.03

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.

5-16.04

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la rencontre prévue à la clause 5-16.03 et au grief qui peut faire suite doivent être traités de façon confidentielle.

5-16.05

Tout grief de harcèlement psychologique est soumis à la Commission par la plaignante ou le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

5-16.06

Un grief de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

5-17.01

Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, elle consulte le Syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.

5-17.02

Le programme d'aide au personnel doit contenir des dispositions à l'effet que la professionnelle ou le professionnel est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

CHAPITRE 6-0.00

RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

6-1.01

La Commission paie à la professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, 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 :

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL
(35 heures)**

2102	Bibliothécaire
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
2107	Animatrice ou animateur de vie étudiante
2114	Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
2115	Dététiste/nutritionniste
2118	Agente ou agent de la gestion financière
2119	Conseillère ou conseiller en communication
2121	Attachée ou attaché d'administration
2140	Traductrice ou traducteur ¹
2141	Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire
2146	Traductrice ou traducteur agréé ¹
2155	Conseillère ou conseiller en alimentation

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	36 912	37 189	37 561	38 218	38 982
2	38 143	38 429	38 813	39 492	40 282
3	39 466	39 762	40 160	40 863	41 680
4	40 836	41 142	41 553	42 280	43 126
5	42 256	42 573	42 999	43 751	44 626
6	43 724	44 052	44 493	45 272	46 177
7	45 236	45 575	46 031	46 837	47 774
8	47 639	47 996	48 476	49 324	50 310
9	49 341	49 711	50 208	51 087	52 109
10	51 130	51 513	52 028	52 938	53 997
11	52 960	53 357	53 891	54 834	55 931
12	54 897	55 309	55 862	56 840	57 977
13	56 916	57 343	57 916	58 930	60 109
14	59 008	59 451	60 046	61 097	62 319
15	61 177	61 636	62 252	63 341	64 608
16	62 682	63 152	63 784	64 900	66 198
17	64 223	64 705	65 352	66 496	67 826
18	67 964	68 474	69 159	70 369	71 776

¹ Malgré la clause 1-1.31, pour ces corps d'emplois, la définition applicable se retrouve dans le Plan de classification, personnel professionnel des commissions scolaires anglophones.

2106 Agente ou agent de réadaptation

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	38 400	38 688	39 075	39 759	40 554
2	39 680	39 978	40 378	41 085	41 907
3	41 055	41 363	41 777	42 508	43 358
4	42 482	42 801	43 229	43 986	44 866
5	43 959	44 289	44 732	45 515	46 425
6	45 485	45 826	46 284	47 094	48 036
7	47 058	47 411	47 885	48 723	49 697
8	49 559	49 931	50 430	51 313	52 339
9	51 329	51 714	52 231	53 145	54 208
10	53 190	53 589	54 125	55 072	56 173
11	55 095	55 508	56 063	57 044	58 185
12	57 108	57 536	58 111	59 128	60 311
13	59 212	59 656	60 253	61 307	62 533
14	61 384	61 844	62 462	63 555	64 826
15	63 642	64 119	64 760	65 893	67 211
16	65 207	65 696	66 353	67 514	68 864
17	66 811	67 312	67 985	69 175	70 559
18	70 704	71 234	71 946	73 205	74 669

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	37 523	37 804	38 182	38 850	39 627
2	38 772	39 063	39 454	40 144	40 947
3	40 118	40 419	40 823	41 537	42 368
4	41 508	41 819	42 237	42 976	43 836
5	42 955	43 277	43 710	44 475	45 365
6	44 444	44 777	45 225	46 016	46 936
7	45 983	46 328	46 791	47 610	48 562
8	48 425	48 788	49 276	50 138	51 141
9	50 156	50 532	51 037	51 930	52 969
10	51 974	52 364	52 888	53 814	54 890
11	53 834	54 238	54 780	55 739	56 854
12	55 803	56 222	56 784	57 778	58 934
13	57 858	58 292	58 875	59 905	61 103
14	59 979	60 429	61 033	62 101	63 343
15	62 185	62 651	63 278	64 385	65 673
16	63 716	64 194	64 836	65 971	67 290
17	65 283	65 773	66 431	67 594	68 946
18	69 085	69 603	70 299	71 529	72 960

2111	Travailleuse sociale ou travailleur social ¹
2123	Orthopédagogue ¹
2149	Agente ou agent de service social ¹
2150	Psychoéducatrice ou psychoéducateur ¹

	Périodes et taux					
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
Échelons	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	38 400	38 757	39 048	39 438	40 128	40 931
2	39 680	40 049	40 349	40 752	41 465	42 294
3	41 055	41 437	41 748	42 165	42 903	43 761
4	42 482	42 877	43 199	43 631	44 395	45 283
5	43 959	44 368	44 701	45 148	45 938	46 857
6	45 485	45 908	46 252	46 715	47 533	48 484
7	47 058	47 496	47 852	48 331	49 177	50 161
8	49 559	50 020	50 395	50 899	51 790	52 826
9	51 329	51 806	52 195	52 717	53 640	54 713
10	53 190	53 685	54 088	54 629	55 585	56 697
11	55 095	55 607	56 024	56 584	57 574	58 725
12	57 108	57 639	58 071	58 652	59 678	60 872
13	59 212	59 763	60 211	60 813	61 877	63 115
14	61 384	61 955	62 420	63 044	64 147	65 430
15	63 642	64 234	64 716	65 363	66 507	67 837
16	65 207	65 813	66 307	66 970	68 142	69 505
17	66 811	67 432	67 938	68 617	69 818	71 214
18	70 704	71 354	71 889	72 608	73 879	75 357

¹ Taux et échelles de traitement annuel découlant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001)

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	37 520	37 801	38 179	38 847	39 624
2	38 766	39 057	39 448	40 138	40 941
3	40 118	40 419	40 823	41 537	42 368
4	41 509	41 820	42 238	42 977	43 837
5	42 946	43 268	43 701	44 466	45 355
6	44 444	44 777	45 225	46 016	46 936
7	45 986	46 331	46 794	47 613	48 565
8	48 434	48 797	49 285	50 147	51 150
9	50 145	50 521	51 026	51 919	52 957
10	51 984	52 374	52 898	53 824	54 900
11	53 840	54 244	54 786	55 745	56 860
12	55 804	56 223	56 785	57 779	58 935
13	57 855	58 289	58 872	59 902	61 100
14	59 984	60 434	61 038	62 106	63 348
15	62 180	62 646	63 272	64 379	65 667
16	63 723	64 201	64 843	65 978	67 298
17	65 285	65 775	66 433	67 596	68 948
18	69 086	69 604	70 300	71 530	72 961

2120 Analyste

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	38 213	38 500	38 885	39 565	40 356
2	39 616	39 913	40 312	41 017	41 837
3	41 085	41 393	41 807	42 539	43 390
4	42 645	42 965	43 395	44 154	45 037
5	44 232	44 564	45 010	45 798	46 714
6	45 871	46 215	46 677	47 494	48 444
7	47 635	47 992	48 472	49 320	50 306
8	50 302	50 679	51 186	52 082	53 124
9	52 221	52 613	53 139	54 069	55 150
10	54 224	54 631	55 177	56 143	57 266
11	56 309	56 731	57 298	58 301	59 467
12	58 468	58 907	59 496	60 537	61 748
13	60 730	61 185	61 797	62 878	64 136
14	63 090	63 563	64 199	65 322	66 628
15	65 581	66 073	66 734	67 902	69 260
16	67 194	67 698	68 375	69 572	70 963
17	68 846	69 362	70 056	71 282	72 708
18	70 568	71 097	71 808	73 065	74 526

2112 Orthophoniste ou audiologiste¹

Échelons	Périodes et taux					
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	38 292	38 648	38 938	39 327	40 015	40 815
2	39 700	40 069	40 370	40 774	41 488	42 318
3	41 172	41 555	41 867	42 286	43 026	43 887
4	42 734	43 131	43 454	43 889	44 657	45 550
5	44 327	44 739	45 075	45 526	46 323	47 249
6	45 969	46 397	46 745	47 212	48 038	48 999
7	47 734	48 178	48 539	49 024	49 882	50 880
8	50 408	50 877	51 259	51 772	52 678	53 732
9	52 329	52 816	53 212	53 744	54 685	55 779
10	54 336	54 841	55 252	55 805	56 782	57 918
11	56 426	56 951	57 378	57 952	58 966	60 145
12	58 592	59 137	59 581	60 177	61 230	62 455
13	60 856	61 422	61 883	62 502	63 596	64 868
14	63 222	63 810	64 289	64 932	66 068	67 389
15	65 718	66 329	66 826	67 494	68 675	70 049
16	67 337	67 963	68 473	69 158	70 368	71 775
17	68 990	69 632	70 154	70 856	72 096	73 538
18	70 704	71 354	71 889	72 608	73 879	75 357

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

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	38 292	38 579	38 965	39 647	40 440
2	39 700	39 998	40 398	41 105	41 927
3	41 172	41 481	41 896	42 629	43 482
4	42 734	43 055	43 486	44 247	45 132
5	44 327	44 659	45 106	45 895	46 813
6	45 969	46 314	46 777	47 596	48 548
7	47 734	48 092	48 573	49 423	50 411
8	50 408	50 786	51 294	52 192	53 236
9	52 329	52 721	53 248	54 180	55 264
10	54 336	54 744	55 291	56 259	57 384
11	56 426	56 849	57 417	58 422	59 590
12	58 592	59 031	59 621	60 664	61 877
13	60 856	61 312	61 925	63 009	64 269
14	63 222	63 696	64 333	65 459	66 768
15	65 718	66 211	66 873	68 043	69 404
16	67 337	67 842	68 520	69 719	71 113
17	68 990	69 507	70 202	71 431	72 860
18	70 704	71 234	71 946	73 205	74 669

¹ Taux et échelles de traitement annuel découlant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001)

2104	Conseillère ou conseiller pédagogique
2109	Conseillère ou conseiller d'orientation
2122	Ingénieure ou ingénieur
2142	Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale
2148	Architecte
2153	Conseillère ou conseiller en formation scolaire
2154	Conseillère ou conseiller en rééducation

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	37 541	37 823	38 201	38 870	39 647
2	38 969	39 261	39 654	40 348	41 155
3	40 454	40 757	41 165	41 885	42 723
4	41 996	42 311	42 734	43 482	44 352
5	43 597	43 924	44 363	45 139	46 042
6	45 272	45 612	46 068	46 874	47 811
7	47 049	47 402	47 876	48 714	49 688
8	50 212	50 589	51 095	51 989	53 029
9	52 196	52 587	53 113	54 042	55 123
10	54 261	54 668	55 215	56 181	57 305
11	56 425	56 848	57 416	58 421	59 589
12	58 682	59 122	59 713	60 758	61 973
13	61 077	61 535	62 150	63 238	64 503
14	63 535	64 012	64 652	65 783	67 099
15	66 141	66 637	67 303	68 481	69 851
16	67 769	68 277	68 960	70 167	71 570
17	69 437	69 958	70 658	71 895	73 333
18	71 173	71 707	72 424	73 691	75 165

2113 Psychologue¹

Échelons	Périodes et taux					
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	37 541	39 516	39 812	40 210	40 914	41 732
2	38 969	41 019	41 327	41 740	42 470	43 319
3	40 454	42 582	42 901	43 330	44 088	44 970
4	41 996	44 205	44 537	44 982	45 769	46 684
5	43 597	45 890	46 234	46 696	47 513	48 463
6	45 272	47 653	48 010	48 490	49 339	50 326
7	47 049	49 524	49 895	50 394	51 276	52 302
8	50 212	52 853	53 249	53 781	54 722	55 816
9	52 196	54 942	55 354	55 908	56 886	58 024
10	54 261	57 115	57 543	58 118	59 135	60 318
11	56 425	59 393	59 838	60 436	61 494	62 724
12	58 682	61 769	62 232	62 854	63 954	65 233
13	61 077	64 290	64 772	65 420	66 565	67 896
14	63 535	66 877	67 379	68 053	69 244	70 629
15	66 141	69 620	70 142	70 843	72 083	73 525
16	67 769	71 334	71 869	72 588	73 858	75 335
17	69 437	73 089	73 637	74 373	75 675	77 189
18	71 173	74 915	75 477	76 232	77 566	79 117

2143 Agente ou agent de développement¹

Échelons	Périodes et taux					
	2010-04-01 au 2010-12-30	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	37 541	37 639	37 921	38 300	38 970	39 749
2	38 969	39 070	39 363	39 757	40 453	41 262
3	40 454	40 559	40 863	41 272	41 994	42 834
4	41 996	42 105	42 421	42 845	43 595	44 467
5	43 597	43 710	44 038	44 478	45 256	46 161
6	45 272	45 390	45 730	46 187	46 995	47 935
7	47 049	47 171	47 525	48 000	48 840	49 817
8	50 212	50 343	50 721	51 228	52 124	53 166
9	52 196	52 332	52 724	53 251	54 183	55 267
10	54 261	54 402	54 810	55 358	56 327	57 454
11	56 425	56 572	56 996	57 566	58 573	59 744
12	58 682	58 835	59 276	59 869	60 917	62 135
13	61 077	61 236	61 695	62 312	63 402	64 670
14	63 535	63 700	64 178	64 820	65 954	67 273
15	66 141	66 313	66 810	67 478	68 659	70 032
16	67 769	67 945	68 455	69 140	70 350	71 757
17	69 437	69 618	70 140	70 841	72 081	73 523
18	71 173	71 354	71 889	72 608	73 879	75 357

¹ Taux et échelles de traitement annuel découlant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001)

2116 Ergothérapeute¹

Échelons	Périodes et taux					
	2010-04-01 au 2010-12-31	2010-12-31 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 689	42 058	42 373	42 797	43 546	44 417
2	40 606	43 030	43 353	43 787	44 553	45 444
3	41 524	44 003	44 333	44 776	45 560	46 471
4	42 482	45 018	45 356	45 810	46 612	47 544
5	43 959	46 583	46 932	47 401	48 231	49 196
6	45 485	48 200	48 562	49 048	49 906	50 904
7	47 058	49 867	50 241	50 743	51 631	52 664
8	49 559	52 518	52 912	53 441	54 376	55 464
9	51 329	54 393	54 801	55 349	56 318	57 444
10	53 190	56 365	56 788	57 356	58 360	59 527
11	55 095	58 384	58 822	59 410	60 450	61 659
12	57 108	60 517	60 971	61 581	62 659	63 912
13	59 212	62 747	63 218	63 850	64 967	66 266
14	61 384	65 049	65 537	66 192	67 350	68 697
15	63 642	67 441	67 947	68 626	69 827	71 224
16	65 207	69 100	69 618	70 314	71 544	72 975
17	66 811	70 800	71 331	72 044	73 305	74 771
18	70 704	74 915	75 477	76 232	77 566	79 117

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 689	39 987	40 387	41 094	41 916
2	40 606	40 911	41 320	42 043	42 884
3	41 524	41 835	42 253	42 992	43 852
4	42 482	42 801	43 229	43 986	44 866
5	43 959	44 289	44 732	45 515	46 425
6	45 485	45 826	46 284	47 094	48 036
7	47 058	47 411	47 885	48 723	49 697
8	49 559	49 931	50 430	51 313	52 339
9	51 329	51 714	52 231	53 145	54 208
10	53 190	53 589	54 125	55 072	56 173
11	55 095	55 508	56 063	57 044	58 185
12	57 108	57 536	58 111	59 128	60 311
13	59 212	59 656	60 253	61 307	62 533
14	61 384	61 844	62 462	63 555	64 826
15	63 642	64 119	64 760	65 893	67 211
16	65 207	65 696	66 353	67 514	68 864
17	66 811	67 312	67 985	69 175	70 559
18	70 704	71 234	71 946	73 205	74 669

¹ Taux et échelles de traitement annuel découlant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001)

2144 Avocate ou avocat
2145 Notaire

Échelons	Périodes et taux				
	2010-04-01 au 2011-03-31	2011-04-01 au 2012-03-31	2012-04-01 au 2013-03-31	2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 298	39 593	39 989	40 689	41 503
2	40 849	41 155	41 567	42 294	43 140
3	42 484	42 803	43 231	43 988	44 868
4	44 219	44 551	44 997	45 784	46 700
5	45 992	46 337	46 800	47 619	48 571
6	47 875	48 234	48 716	49 569	50 560
7	49 836	50 210	50 712	51 599	52 631
8	52 846	53 242	53 774	54 715	55 809
9	54 832	55 243	55 795	56 771	57 906
10	56 897	57 324	57 897	58 910	60 088
11	59 044	59 487	60 082	61 133	62 356
12	61 291	61 751	62 369	63 460	64 729
13	63 630	64 107	64 748	65 881	67 199
14	66 092	66 588	67 254	68 431	69 800
15	67 597	68 104	68 785	69 989	71 389
16	69 257	69 776	70 474	71 707	73 141
17	70 963	71 495	72 210	73 474	74 943
18	75 060	75 623	76 379	77 716	79 270

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

B) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

C) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effective sur le versement du traitement des professionnelles ou professionnels dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

D) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effective sur le versement du traitement des professionnelles ou professionnels dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

E) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe D) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effective sur le versement du traitement des professionnelles ou professionnels dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

F) Ajustement au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation¹ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de la Convention 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015² et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux paragraphes A) à E) qui précèdent incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

G) Rétroactivité suite à l'entrée en vigueur de la Convention

L'ajustement du traitement découlant des taux et échelles de traitement prévus pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, débute au plus tard dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la Convention pour la période débutant le 1^{er} avril 2010 jusqu'au moment de l'ajustement de traitement prévu à l'alinéa précédent, sont versés lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 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 suivant. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci ou de celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission transmet au Syndicat, la liste des professionnelles et professionnels dont l'emploi a pris fin depuis le 1^{er} avril 2010 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la Commission.

Les montants à être versés en vertu du troisième alinéa du présent paragraphe le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

H) Rétroactivité suite à la majoration des taux et échelles de traitement selon les paragraphes C), D) et E) de la présente clause

La rétroactivité découlant de la majoration des taux et échelles de traitement prévue au deuxième alinéa des paragraphes C), D) et E) de la présente clause est versée à la professionnelle ou au professionnel, lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours suivant la date de majoration des taux et échelles de traitement prévue au troisième alinéa des paragraphes mentionnés précédemment.

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le début des périodes visées par les paragraphes C), D) et E) de la présente clause et le versement de la rétroactivité prévue à l'alinéa précédent, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de cet alinéa, dans les 4 mois de la transmission au Syndicat de la liste prévue à l'alinéa suivant. 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 celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours suivant la date de majoration des taux et échelles de traitement, pour chacune des périodes concernées, la Commission transmet au Syndicat, la liste des professionnelles et professionnels dont l'emploi a pris fin entre le début de la période visée et la date de la majoration, ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la Commission.

¹ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

² Pour chaque année de la Convention, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année visée par la Convention et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Les montants à être versés en vertu du deuxième alinéa du présent paragraphe le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

I) Rétroactivité suite à la majoration des taux et échelles de traitement selon le paragraphe F) de la présente clause

La majoration prévue au paragraphe F) de la présente clause est effective sur le versement du traitement des professionnelles ou professionnels dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour l'IPC du Québec pour le mois de mars 2015.

La rétroactivité découlant de l'alinéa précédent est versée à la professionnelle ou au professionnel, lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date de majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'alinéa précédent.

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 31 mars 2015 et la date de la majoration prévue au premier alinéa du présent paragraphe, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de cet alinéa dans les 4 mois de la transmission au Syndicat de la liste prévue à l'alinéa suivant. 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 celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date de la majoration des taux et échelles de traitement prévue au premier alinéa du présent paragraphe, la Commission transmet au Syndicat, la liste des professionnelles et professionnels dont l'emploi a pris fin entre le 31 mars 2015 et la date de majoration, ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la Commission.

Les montants à être versés en vertu du troisième alinéa du présent paragraphe le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

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^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1^{er} avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

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.

6-3.00 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 les corps d'emplois de conseillère ou conseiller d'orientation, conseillère ou conseiller en formation scolaire, psychologue et 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 au moment de l'affichage ou au moment de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement comme expérience directement pertinente aux fins du classement.

6-3.03

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

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

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à 4 mois mais inférieur à 9 mois, celui-ci correspond à une demi-année d'expérience pour la 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^{er} cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une année d'expérience pertinente.

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

6-4.02

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

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

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

6-5.01

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

6-5.02

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

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

6-6.01

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

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

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 d'entrée en vigueur de la Convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.

6-8.00 CLASSIFICATION**6-8.01**

La 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 selon la fonction que la Commission lui attribue.

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

6-8.03

Malgré la clause 6-8.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont 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 pécuniaire qui s'impose.

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

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

6-8.04

La Commission peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches de 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, elle ou il 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 les parties à l'échelle nationale, et ce, pour la durée de la Convention.

6-9.02

La partie patronale à l'échelle nationale peut ajouter un corps d'emplois au Plan de classification mais, auparavant, elle doit consulter la partie syndicale à l'échelle nationale.

6-9.03

Les parties à l'échelle nationale s'entendent pour discuter, dans les 30 jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter au Plan de classification, durant la Convention.

6-9.04

S'il y a désaccord entre les parties à l'échelle nationale sur la détermination des échelles de traitement au terme des 30 jours prévus à la clause précédente, l'une ou l'autre peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la Convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité au moment 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^{er} juillet ou le 1^{er} janvier à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, 5-13.23 B) et 5-13.27 C), ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas 3 mois par année scolaire.

6-10.03

Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Si cela arrive, la Commission donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs du 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 de cet avancement.

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 de la Convention.

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

6-11.00 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.

La Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent également s'entendre sur une méthode différente de paiement telle que le virement bancaire ou le dépôt direct.

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 en autant que la professionnelle ou le professionnel en fasse la demande au moins 2 semaines avant son départ.

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

6-11.06

La Commission remet à la professionnelle ou au professionnel, dans les 15 jours de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise de son départ à l'avance.

La Commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la Convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les 45 jours de son départ.

6-11.07

Sur demande 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.

6-11.08

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 en trop à la professionnelle ou au professionnel par la Commission en vertu de la Convention.

Toutefois, advenant le départ définitif de la professionnelle ou du professionnel, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à même les sommes dues à la professionnelle ou au professionnel.

6-11.09

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 6-11.06.

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

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

7-1.02

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

7-1.03

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

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

La professionnelle ou le professionnel conserve l'ancienneté accumulée lorsqu'elle ou il est non renouvelé ou non rappelé pour une période n'excédant pas 24 mois.

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, et en fait parvenir une liste à la déléguée ou au délégué syndical et au Syndicat. Elle affiche ladite liste ou la fait parvenir à la professionnelle ou au professionnel dans les mêmes délais.

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'une ou des commissions impliquées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique; l'ancienneté de la professionnelle ou du professionnel est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si 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 au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

7-2.00 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 telles activités par un autre organisme dans lequel cas la professionnelle ou le professionnel doit remettre à la Commission le traitement qu'elle ou il reçoit pour telles activités jusqu'à concurrence de sa paie régulière 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) ou prévu par la Convention de la Baie James et du Nord Québécois 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 pour des motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la Commission.

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

Si la Commission décide de remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé partiel sans traitement, elle offre 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 et dans la mesure où le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée recommande cette affectation. 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, 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.

7-3.02

Malgré le premier alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins 7 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre 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 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

Également, malgré le premier alinéa de la clause 7-3.01, la Commission accorde un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas 12 mois à la professionnelle ou au professionnel dont le lieu de travail de la conjointe ou du conjoint change de façon temporaire ou permanente l'obligeant à changer de localité. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la Commission un préavis écrit d'au moins 60 jours avant le début de l'année scolaire durant laquelle 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 de son conjoint ou de son enfant à charge est survenu dans les 30 jours précédant cette demande;
ou
- 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;
ou
- c) la demande d'un congé est pour raison de divorce ou de séparation légale. La professionnelle ou le professionnel doit, à la demande de la Commission, présenter toute pièce justificative requise de nature légale.

7-3.04

Si elle ou il a épuisé les prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 ou de l'article 5-12.00 et ensuite, de la clause 5-10.44, la professionnelle ou le professionnel en invalidité se voit accorder un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire en cours.

7-3.05

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.

7-3.06

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

- a) de poser sa candidature aux postes auxquels elle ou il est éligible;
- 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.

7-3.07

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 ladite professionnelle ou dudit professionnel.

7-3.08

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.

7-3.09

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.

7-3.10

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

7-4.00 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 ci-après :

- 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, sa mère, son fils, sa fille, son frère ou 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, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de son père, sa mère, son frère ou sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles; 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 situé dans une des localités du Nunavik;
- f) son ordination, ses vœux perpétuels : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- g) lors du changement de son domicile : le jour du déménagement (une fois par année civile);
- h) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une 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;
- i) un maximum de 2 jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.23 et au paragraphe A) de la clause 5-13.24. Ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir le temps de déplacement de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où la professionnelle ou le professionnel travaille et que la professionnelle ou le professionnel doit voyager à l'une des localités du Nunavik ou qu'elle ou il doit quitter le territoire du Nunavik.

7-4.02

- a) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à Montréal et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik 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 assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de 2 jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel.
- b) De plus, si la professionnelle ou le professionnel est affecté à Montréal ou dans l'une des localités du Nunavik et si les funérailles ont lieu dans une des localités du Nunavik autre que celle de son affectation et si elle ou il y assiste, celle-ci ou celui-ci a également droit au temps de déplacement requis en plus du temps prescrit aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01.
- c) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à l'une des localités du Nunavik et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik a droit au temps de déplacement réel entre sa localité d'affectation et soit Montréal ou Québec et au paragraphe a) de la présente clause.

- d) La Commission tient compte des difficultés rencontrées par la professionnelle ou le professionnel lors de son déplacement à la localité de l'événement et de la localité de l'événement à la localité de son affectation.

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 au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

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

7-4.04

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 de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits 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.

7-4.05

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 à titre de jurée ou juré ou à titre de 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.

7-4.06

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

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 au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat d'engagement ou avant la fin de l'année scolaire.

7-5.02

Pour chaque année scolaire, la professionnelle ou le professionnel admissible aux conditions prévues à la clause 7-5.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants :

- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement, après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, la Commission détermine la liste de ces jours chômés et payés en conformité avec le calendrier scolaire, parmi les jours suivants : le 1^{er} juillet, le 1^{er} lundi de septembre (Fête du travail), le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête des Patriotes et le 24 juin.

7-5.03

La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'un affichage ou est communiquée aux professionnelles et professionnels au début de chaque année scolaire.

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 peut reporter ce jour chômé et payé.

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.

De plus, la professionnelle ou le professionnel régulier qui présente sa candidature lors d'une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, ou lors d'une élection à un organisme prévu par la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, ou qui présente sa candidature pour un poste de directrice ou directeur de la Fédération des coopératives du Nord Québécois ou de la Société de Makivik se voit accorder, sur demande, un congé sans traitement qui s'étend du jour de la déclaration de l'élection jusqu'au 10^e jour qui suit le jour de l'élection ou pour une période plus courte entre ces 2 événements, ainsi que, le cas échéant, pour la période requise pour remplir la charge publique.

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 occupait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la Commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la 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.

7-6.06

Toute professionnelle ou tout professionnel élu au conseil des commissaires ou à un des comités d'éducation de la Commission scolaire Kativik est considéré avoir démissionné de son emploi à la Commission à compter du 10^e jour qui suit son élection.

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 continu¹ au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} 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.

7-7.03

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 6 mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

¹ Le service continu signifie la période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel a été de façon continue à l'emploi de la Commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 7-7.02 et 7-7.03.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la Convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas 6 mois par année scolaire.

Le 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.

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer ne peut être inférieure aux dispositions concernant les congés annuels prévus à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

7-7.04

La période habituelle de vacances se situe entre le 15 juin et le 15 août et, le cas échéant, durant les périodes au cours desquelles les écoles sont fermées pour des activités traditionnelles des Inuit.

Toutefois, cette disposition ne peut en aucun cas nuire à la tenue des sessions de formation des maîtres pendant cette même période.

7-7.05

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.

7-7.06

Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la Commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, le cas échéant.

7-7.07

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.

7-7.08

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 soumet son choix selon la clause 7-7.05.

7-7.09

Malgré les clauses précédentes, la Commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables.

7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

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.

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 l'entremise du comité des relations de travail, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 60 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

7-9.03

Les informations suivantes sont transmises au comité des relations de travail :

- 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 informe le comité des relations de travail 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

Le comité des relations de travail se rencontre dans les 30 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion la Commission consulte le comité des relations de travail sur les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail.

7-9.06

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

7-9.07

Les parties peuvent, par arrangement local, 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 la signature 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 impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au premier 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 de travail sur la politique de perfectionnement applicable aux professionnelles ou professionnels, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, et à l'utilisation projetée des sommes allouées en vertu des clauses 7-10.06 et 7-10.07.

La Commission effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

7-10.06

Le montant alloué au perfectionnement est de 240 \$ par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier 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 régulier en service à la Commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

Le montant alloué au perfectionnement doit être utilisé exclusivement aux fins des activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels.

Ces montants sont disponibles à compter de l'année scolaire 2011-2012 et doivent inclure tous les frais encourus aux fins des activités de perfectionnement des professionnelles et professionnels payés soit en vertu du présent système de perfectionnement des professionnelles et professionnels, soit en vertu de la prolongation, après le 31 mars 2010, du système de perfectionnement local, régional ou provincial des professionnelles et professionnels prévu dans les conditions d'emploi antérieures établies par la Commission.

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année scolaire suivante.

7-10.07

En plus des montants prévus à la clause 7-10.06, le Ministère verse un montant forfaitaire additionnel de 15 000 \$ pour chaque année scolaire afin de faciliter l'accès des professionnelles et professionnels aux activités de perfectionnement.

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

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

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, les visites des parents, le recrutement de personnel enseignant ainsi que les services aux étudiantes et étudiants au niveau post-secondaire.

8-2.02

Un changement à l'horaire collectif s'effectue après consultation du comité des relations de travail et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

Un changement à l'horaire individuel d'une professionnelle ou d'un professionnel s'effectue après 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

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une pause de 15 minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail et d'une période de repas sans traitement d'une durée continue d'au moins 60 minutes. Ces périodes sont non cumulatives et ne peuvent être reportées.

8-2.04

Le temps de déplacement au service de la Commission doit être considéré comme du temps de travail si la professionnelle ou le professionnel se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la Commission. Quant aux déplacements de la professionnelle ou du professionnel en dehors du territoire de la Commission, ils sont régis par la ou les politiques de la Commission. Cette ou ces politiques sont déposées, au préalable, au comité des relations de travail, aux fins de consultation.

Lorsque la professionnelle ou le professionnel voyage à l'extérieur de sa localité d'affectation, le temps qu'elle ou il doit attendre pour effectuer son travail, à la demande de la Commission, est considéré comme du temps de travail.

La professionnelle ou le professionnel dont les tâches l'obligent à s'absenter de sa résidence principale lors d'un jour chômé et payé ou lors d'une fin de semaine a droit à un congé compensatoire équivalant à une journée de travail pour chaque jour d'absence.

8-2.05

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier le 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.

8-2.06

Malgré la clause 8-2.02, la Commission peut, après consultation auprès du comité des relations de travail, établir 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

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente, 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.

8-3.06

Un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre sauf avec l'accord de l'autorité compétente de la Commission. Dans ce cas, le travail supplémentaire est rémunéré conformément à la clause 8-3.05.

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* (L.R.Q., c. C-27).

Malgré l'alinéa précédent, une professionnelle ou un professionnel peut, dans le cadre de sa description de tâches, être tenu d'évaluer le progrès des employées et employés à l'essai ou en formation de la même catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi et de remettre lesdites évaluations par écrit à l'autorité compétente.

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, cette destruction ou ce vol est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

8-7.03

La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la Commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION**8-8.01**

La Commission fournit aux professionnelles et professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité ainsi qu'un service de secrétariat.

8-8.02

La Commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-8.03

La Commission reconnaît à la professionnelle ou au professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par la Commission.

En ce sens, la Commission peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du comité des relations de travail ou peut accepter un projet proposé par des professionnelles ou professionnels relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.

8-8.04

La Commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que leur divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.05

La Commission ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport.

8-8.06

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'elle ou il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par la Commission.

8-8.07

Le courrier adressé à une professionnelle ou un professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ne peut être ouvert par une autre personne si cette pièce de courrier porte la mention « confidentiel ».

8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**8-9.01**

L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit respecter les dispositions du présent article.

8-9.02

L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la professionnelle ou le professionnel oeuvre tels qu'ils sont définis par la Commission, après consultation des professionnelles ou professionnels du service concerné.

8-9.03

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

8-9.04

La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la Commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 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 ET MÉSENTENTES**9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

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

9-1.02

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

9-1.03

Un grief est soumis à la Commission par la professionnelle ou le professionnel ou par le Syndicat en son nom ou au leur.

L'avis de grief doit être posté par courrier recommandé, par courrier spécial ou transmis par télécopieur, remis en main propre 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.

L'avis de grief transmis à la Commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels concernés, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit mentionner les clauses de la Convention sur lesquelles le grief se fonde et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

Dans le cas d'un grief de classification ou d'un grief de classement, l'avis de grief doit contenir le corps d'emplois recherché ou l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.

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

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire prévu à l'annexe « C » peut être utilisé par la professionnelle ou le professionnel ou le Syndicat.

9-1.04

Dans les 15 jours suivant la réception de l'avis de grief, la représentante ou le représentant syndical, accompagné de la plaignante ou du plaignant, le cas échéant, et, si cette dernière ou ce dernier le désire, rencontre l'autorité désignée par la Commission et tente avec cette dernière de trouver une solution.

9-1.05

Dans les 45 jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la Commission fournit au Syndicat une décision écrite et, le cas échéant, en transmet une copie à la professionnelle ou au professionnel ou aux professionnelles ou aux professionnels concernés.

9-1.06

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

9-2.00 ARBITRAGE**9-2.01**

Tout grief peut être soumis à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure suivante.

9-2.02

Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les 45 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, donner un avis écrit à cet effet à la Commission et à l'arbitre en chef¹. Cet avis doit contenir copie du grief et être transmis par courrier recommandé, par courrier spécial, par télécopieur ou en main propre.

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

A1 9-2.03

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

- a) Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;
- b)

April, Huguette ² ;	Flynn, Maureen;
Barrette, Jean ² ;	Gagnon, Denis;
Beaulieu, Francine;	Gauvin, Jean;
Beaupré, René ² ;	Ladouceur, André;
Bhérier, Jacques;	L'Heureux, Joëlle;
Brault, Serge;	Ménard, Jean ² ;
Choquette, Robert;	Morin, Fernand;
Côté, André C. ² ;	Morin, Marcel;
Daviault, Pierre ² ;	Moro, Suzanne ² ;
Doré, Jacques;	Nadeau, Denis;
Fabien, Claude ² ;	Tousignant, Lyse;
Faucher, Nathalie;	Tremblay, Denis;
Ferland, Gilles;	Veilleux, Diane ² .
- c) toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par une ou un arbitre dont le nom apparaît ci-dessus assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, au moment de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours francs qui suivent, la représentante ou le représentant de la Centrale le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

9-2.04

L'arbitre à qui est déféré un grief en vertu du deuxième paragraphe de la clause 9-2.03 est assisté d'une assesseure ou d'un assesseur désigné par la Centrale et d'une assesseure ou d'un assesseur désigné conjointement par la Fédération et le Ministère.

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.

¹ Adresse de l'arbitre en chef :
 Greffe des tribunaux d'arbitrage
 du secteur de l'éducation
 Édifice Lomer-Gouin
 575, rue Saint-Amable, bureau 2.02
 Québec (Québec) G1R 5Y8
 Télécopieur : (418) 646-6848

² Les arbitres Huguette April, Jean Barrette, René Beaupré, André C. Côté, Pierre Daviault, Claude Fabien, Jean Ménard, Suzanne Moro et Diane Veilleux peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

9-2.05

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la Convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des 2 assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le greffe envoie immédiatement un accusé de réception au Syndicat, à la Commission, à la Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale.

9-2.07

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- b) nomme, une ou un arbitre choisi parmi les noms inscrits sur la liste reproduite à la clause 9-2.03;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) réfère tout grief devant une ou un arbitre ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément à la clause 9-2.03.

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

9-2.08

S'il y a lieu dans les 30 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale communique au greffe le nom d'une assesseure ou d'un assesseur syndical de son choix et la Fédération et le Ministère le nom d'une assesseure ou d'un assesseur patronal de leur choix.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les parties concernées, la Fédération, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.10

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

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 comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés.

9-2.13

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les 15 jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Fédération, le Ministère et la Centrale peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.09 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.16

Sauf dans le cas de la production de notes écrites au sujet de 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 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.

9-2.17

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 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 Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose 2 copies conformes auprès du ministre du travail.

9-2.18

En tout temps avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

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

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

9-2.19

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

9-2.20

L'arbitre appelé à juger du bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la professionnelle ou le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la Commission de la Convention.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une professionnelle ou d'un professionnel peut annuler la décision de la Commission si la procédure 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, le cas échéant, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Elle ou il peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de 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.

Le premier alinéa de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier si la procédure prescrite à la section 1 de l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la Commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation d'une mesure disciplinaire peut tenir compte des valeurs sociales et morales de la communauté Inuit.

9-2.21

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

9-2.22

- A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement auquel cas ils sont à la charge du Ministère.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

- B) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1^{er} février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2003.

- C) La Commission et le Syndicat peuvent convenir par écrit que les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale prévue à l'annexe « L ». Dans ce cas, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés et partagés dans la proportion suivante : 50 % par la Commission et 50 % par le Syndicat.

À défaut d'accord écrit selon le paragraphe précédent, les griefs sont soumis à la procédure de l'article 9-2.00.

- D) Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.
- E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

F) Lorsqu'un grief vise une professionnelle ou un professionnel qui est affecté dans une des localités du Nunavik, l'audition a lieu à Kuujuaq ou Kuujuarapik si la Commission ou le Syndicat en fait la demande dans les 30 jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

G) Conférence préparatoire

À la demande de l'une ou l'autre des parties au plus tard 15 jours avant la tenue de l'audition, les procureurs mandatés à tout dossier de grief et l'arbitre assigné doivent participer à une conférence préparatoire par voie téléphonique.

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 des auditions;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et 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 administrer en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

9-2.23

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

9-2.24

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

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

9-2.25

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.

9-2.26

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* (L.R.Q., c. C-27).

9-3.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9-3.01

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

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé, par courrier spécial, par télécopieur ou remis en main propre constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-3.02

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.

9-3.03

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

9-4.00 MÉSENTENTES**9-4.01**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une 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 les 15 jours de la réception de la demande.

9-4.02

Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la Convention.

9-4.03

Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels de la Commission en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par les parties peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la Convention et doit fait l'objet d'une entente écrite.

À cet effet, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre; celle-ci doit se tenir alors dans les 15 jours de la réception de la demande.

9-4.04

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

9-4.05

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 9-4.03.

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 charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque 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, II et III;
- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant 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 prévue 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 pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

¹ Enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

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 déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

c) Secteurs :

Secteur I

Les localités de Kuujuaq, Kuujuarapik et Mailasi.

Secteur II

Les localités d'Inukjuak, Puvirnituq et Umiujaq.

Secteur III

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaataq, Akulivik, Kangisujuaq, Kangirsuk et Salluit.

10-2.00 NIVEAU DES PRIMES**10-2.01**

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement qui est majorée de 2 % le 1^{er} avril de chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013, et ce, en application de l'annexe I de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43) le tout tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

		Périodes					À compter du 2014-04-01
		Du 2010-04-01 au 2011-03-31	Du 2011-04-01 au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31		
Secteurs							
Avec personne(s) à charge	Secteur I	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$	
	Secteur II	15 326 \$	15 441 \$	15 595 \$	15 868 \$	16 185 \$	
	Secteur III	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$	
Sans personne à charge	Secteur I	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$	
	Secteur II	8 695 \$	8 760 \$	8 848 \$	9 003 \$	9 183 \$	
	Secteur III	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$	

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 au prorata 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 au prorata 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 10-1.01.

10-2.04

La professionnelle ou le professionnel bénéficiant du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption et qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

10-2.05

Dans le cas où les conjointes ou 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, chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition de l'expression « personne à charge » de la clause 10-1.01.

10-2.06

Sous réserve de la clause 10-2.03, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et 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, de paternité 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 décrits à la clause 10-1.01 :

- 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 :
 - 228 kilogrammes¹ pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), le cas échéant, autres que ceux fournis par la Commission;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, le cas échéant;
- e) le coût du transport par bateau d'un véhicule tout terrain ou 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), d) et e) 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.

¹ Le poids de 228 kilogrammes est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la Commission. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.

10-3.03

- A) Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :
- a) au moment de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel : du point de départ au lieu d'affectation;
 - b) au moment de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'engagement par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - c) au moment 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;
 - d) au moment d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation à l'autre;
 - e) à l'occasion du bris de contrat, de la démission ou du décès 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 jours de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01;
 - f) à l'occasion du décès de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ;
 - g) 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;
 - h) au moment de l'application de la clause 5-6.20 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
 - i) au moment du rappel d'une professionnelle ou d'un professionnel relocalisé en vertu de la clause 5-6.17 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- Dans tous les cas, les montants assumés ou remboursés par la Commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la Commission au moment où s'effectue le déplacement ou le transport des biens.
- 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 g) du paragraphe A), les frais sont également payés à une professionnelle ou un professionnel non couvert par le premier alinéa 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) à moins d'entente différente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, la professionnelle ou le professionnel devra soumettre à la Commission au moins 3 estimations écrites ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) la professionnelle ou le professionnel devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant la plus basse estimation ou soumission;
- c) ces coûts seront 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 10-1.01 et au plus tard à la date où la professionnelle ou le professionnel n'est plus affecté dans ce secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la professionnelle ou du professionnel.

10-3.05

Dans le cas où les 2 conjoints 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 des secteurs public et parapublic n'a pas 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) En proportion de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01, 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-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 vol régulier 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 rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, a choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) Dans tous les cas, les frais assumés ou remboursés par la Commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la Commission au moment où s'effectue le voyage.

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

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.

10-4.05

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.

10-4.06

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 du Nunavik prévues à la clause 10-1.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport par avion aller et 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 comme preuve.

La Commission défraie également le transport par avion aller et 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 de ce qui est prévu 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 10-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint.

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, le cas échéant), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, au moment de l'engagement et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la Commission dans le cadre de l'article 7-8.00.

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 TRANSPORT DE NOURRITURE

10-7.01

La professionnelle ou le professionnel qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs I, II et III bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du remboursement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;
- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Aux fins de l'application du présent article, un maximum de 50 % des masses allouées est envoyé par fret aérien; le reste est envoyé par colis postal.

La professionnelle ou le professionnel peut choisir le point d'approvisionnement mais les frais remboursés ne doivent pas excéder l'équivalent des frais de transport entre Montréal et la localité du Nunavik où la professionnelle ou le professionnel est affecté.

10-7.02

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie en vertu de la clause 10-7.01 du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1^{er} 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^{er} mars.

10-8.00 LOGEMENT

10-8.01

Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la Commission à la professionnelle ou au professionnel au moment de l'engagement, sont maintenues.

10-8.02

Les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ceux déterminés ci-dessous 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.

Les taux prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, aucun loyer ne lui est prélevé si la Commission utilise son logement pendant cette période avec le consentement de la professionnelle ou du professionnel.

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	60,00 \$
2 chambres à coucher	77,50 \$
3 chambres à coucher	96,00 \$
4 chambres à coucher	114,00 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce ____^e jour du mois de _____ 2012 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik (CPNCSK) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires de l'Ouest de Montréal (SPPOM) représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE).

POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Michelle Courchesne
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Éric Bergeron
Vice-président, CPNCSK

Annie Popert
Directrice générale, CSK

Jean Bérubé
Négociateur, CPNCSK

Stéphane Boulanger
Négociateur, CPNCSK

Jean-Claude Turcotte
Porte-parole, CPNCSK

Réjean Parent
Président, CSQ

Jean Falardeau
Président, FPPE

Johanne Pomerleau
Vice-présidente, FPPE

Patrice Lemay
Vice-président aux affaires administratives,
FPPE

Diane Jacques
Présidente, SPPOM

Bruna Mastroianni
Négociatrice, FPPE

Parfait Cemé
Négociateur, FPPE

Michel Hébert
Porte-parole, FPPE

ANNEXE « A »

CONTRAT D'ENGAGEMENT

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK, ayant son centre administratif à Montréal, retient les services de :

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

N° ASSURANCE SOCIALE : _____ TÉL. : _____

1) Statut de la professionnelle ou du professionnel :

a) régulier []
 surnuméraire []
 remplaçant [] personne remplacée : _____
 en formation []

b) temps plein [] temps partiel []

2) Indiquer le nombre d'heures de la semaine régulière 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 comme professionnelle ou professionnel : _____

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

a) Corps d'emplois : _____ b) Échelon : _____

c) Traitement : _____ d) Date de l'entrée en fonction : _____

e) Poste :

▪ Fonction : _____

▪ Lieu de travail : _____

▪ Service : _____

7) Convention collective :

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir reçu un exemplaire de la Convention 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 d'engagement aux dispositions de ladite Convention.

8) Dispositions particulières :

Signé à _____, le _____ 20__.

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 régional 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 charge¹, 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 charge¹, 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 ladite professionnelle ou ledit professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission.

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

Compensation pour le bail

Article 7. La professionnelle ou le professionnel visé à l'article 1 a également droit, le cas échéant, 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.

¹ 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.

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;
- 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 ladite 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

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 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.

ANNEXE « C »

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief n° : _____

Date de soumission du grief : _____

SYNDICAT

Nom : _____
 Adresse : _____
 Tél. : _____

COMMISSION

Nom : _____
 Adresse : _____
 Tél. : _____

TYPE DE GRIEF

Individuel	<input type="checkbox"/>	Professionnelle(s) ou professionnel(s) visé(s)
Collectif	<input type="checkbox"/>	_____
Soumis par :	<input type="checkbox"/>	_____
Professionnelle ou professionnel	<input type="checkbox"/>	_____
Syndicat	<input type="checkbox"/>	_____
Classification (corps d'emplois)	<input type="checkbox"/>	_____
Interprétation	<input type="checkbox"/>	_____
Article(s) et clause(s) visé(s)		_____

Faits à l'origine du grief : _____

Correctif requis : _____

Compensation réclamée (s'il y a lieu) : _____

Signature : _____

Fonction : _____

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. Ce congé est pris au cours la dernière année du contrat.
- 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. La professionnelle ou le professionnel ne peut, toutefois, contester les raisons du refus de la Commission.
- Article 2** Ce congé est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe et doit se terminer au moment où le contrat prend fin.
- 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^{er} juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 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 occupait 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 Kativik
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 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 la 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 avantages de la 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. Cependant, la professionnelle ou le professionnel ne peut bénéficier des dispositions du chapitre 10-0.00 pendant la période du congé.

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 suivante :

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;

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 à la section 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 applicable. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. 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.

Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

La Commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir 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-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues à la section 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 à la section V s'appliquent alors.

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 à la section V s'appliquent alors.

XI Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-10.30.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-10.30, est basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La professionnelle ou le professionnel reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-10.30, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la professionnelle ou le professionnel a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-10.30, basée sur son traitement régulier.

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.

2° elle ou il peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-10.30, est basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité dure plus de 2 ans :

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

XII Congé de maternité (20 ou 21 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)

A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité et le congé d'adoption.

B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention applicable pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la Commission. Cependant, le congé à traitement différé 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 de l'article V.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 201____.

Pour la Commission scolaire

Professionnelle ou professionnel

c. c. : au Syndicat

ANNEXE « E »

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 assesseure ou un assesseur ...

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 et de la préposition « de »;

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 épécène (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 « F »

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.

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 et RRE) 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 la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe le formulaire prescrit par la CARRA 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 la CARRA à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

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 3 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).

- D) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.
- E) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, cela 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 la CARRA.

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 la CARRA.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

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, le formulaire prévu au présent article :

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

entre

La Commission scolaire Kativik

appelée ci-après la Commission

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 201__ et se termine le _____ 201__.

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 « F ».

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 est :

Malgré l'alinéa 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.

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 peut être sur une base autre qu'hebdomadaire).

D) Les dispositions de l'annexe « F » font partie intégrante de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 201____.

Pour la Commission

La professionnelle ou le professionnel

ANNEXE « G »

**PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS BÉNÉFICIAIRES
DE LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD
QUÉBÉCOIS ET AFFECTÉS À MONTRÉAL**

La Commission scolaire Kativik maintient, pour la durée de la Convention, un programme particulier d'avantages accordés aux professionnelles ou professionnels qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et affectés à Montréal.

À cet égard, ce régime particulier à la Commission scolaire Kativik et mis sur pied par cette dernière comprend les éléments suivants :

- a) seul la professionnelle ou le professionnel régulier affecté sur une base régulière à Montréal, bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et dont le domicile au sens légal au moment de l'engagement est situé dans une des localités du Nunavik a droit au régime particulier;
- b) ce régime particulier prend fin dès que la professionnelle ou le professionnel est affecté par la Commission dans une des localités du Nunavik;
- c) la professionnelle ou le professionnel qui bénéficie du régime particulier reçoit une prime annuelle de rétention additionnelle à son salaire équivalant à la prime prévue pour le secteur I de la clause 10-1.01 de la Convention.

Les clauses 10-2.02 à 10-2.05 de la Convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la prime payable à la professionnelle ou au professionnel qui est soumis au régime particulier.

- d) la professionnelle ou le professionnel qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première affectation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge de même que du remboursement du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans.

Ces frais sont assumés par la Commission entre la localité du Nunavik dans laquelle la professionnelle ou le professionnel était domicilié au moment de son engagement et Montréal ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les clauses 10-3.02, 10-3.03, et 10-3.05 de la Convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- e) la professionnelle ou le professionnel qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment où cesse son affectation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la Commission, et ce, de Montréal à sa localité d'origine du Nunavik ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la Commission;
- f) la professionnelle ou le professionnel qui a droit au régime particulier bénéficie des clauses 10-4.01, 10-4.02, 10-4.03, 10-4.05 et 10-5.01 de la Convention en faisant les adaptations nécessaires, étant entendu que le lieu d'affectation est Montréal et le point de départ est la localité du Nunavik dans laquelle la professionnelle ou le professionnel est domicilié au moment de son engagement;
- g) la clause 10-6.01 de la Convention s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie du régime particulier;
- h) la professionnelle ou le professionnel qui a droit au régime particulier bénéficie de la politique suivante :
 - 1) la Commission attribue à la professionnelle ou au professionnel nouvellement affecté à l'extérieur de Nunavik un appartement pris en location par la Commission;

- 2) toute professionnelle ou tout professionnel régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'elle ou il occupe présentement;
- 3) le loyer d'un appartement sous bail à la Commission et dans lequel réside la professionnelle ou le professionnel est payé par la Commission qui, en retour, retient sur le salaire de la professionnelle ou du professionnel le coût de ce loyer;
- 4) la professionnelle ou le professionnel qui est éligible à ce programme reçoit une allocation de logement selon les taux suivants :
 - 265 \$ par mois pour la professionnelle ou le professionnel célibataire ou marié sans enfant;
 - 380 \$ par mois pour la professionnelle ou le professionnel avec des enfants qui requièrent une 2^e chambre à coucher;
 - 500 \$ par mois pour la professionnelle ou le professionnel ayant plus d'un enfant et qui a besoin d'un appartement de 3 chambres à coucher ou plus;
- 5) la Commission assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail; la Commission peut cependant refuser de prendre à bail un appartement dont le loyer est exorbitant;
- 6) la Commission n'assume aucune responsabilité pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;
- 7) la Commission assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;
- 8) la professionnelle ou le professionnel qui occupe un appartement pris à bail par la Commission sera tenu responsable de tout dommage causé à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission;
- 9) la professionnelle ou le professionnel à qui la Commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'il n'en a besoin n'aura pas à payer plus que si elle ou il occupait un appartement convenant à ses besoins;
- 10) la professionnelle ou le professionnel qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exige ses besoins n'a droit qu'à l'allocation équivalant à ses besoins;
- 11) la professionnelle ou le professionnel qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission ou qui est expulsé par la ou le propriétaire de l'appartement peut, à l'avenir, se voir refuser l'avantage de la présente politique de logement sur décision du comité exécutif de la Commission, et ce, pour la durée qu'il détermine;
- 12) si un conflit survient avec ou entre plusieurs professionnelles ou professionnels quant à l'attribution d'un logement, la Commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

ANNEXE « H »

LOCALITÉ DE MONTRÉAL

Aux fins de l'application de la Convention, les parties conviennent que la localité de Montréal comprend l'entrepôt de la Commission ainsi que tout bureau administratif qu'elle habite dans un autre territoire municipal à l'extérieur du Nunavik.

ANNEXE « I »

LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES SUR LE TERRITOIRE
DES DIRECTIONS RÉGIONALES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 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
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 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)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la) Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 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)

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
Région 08 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') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE « J »

**EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES
PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK**

Dans le cadre de sa participation aux travaux portant sur la création d'un gouvernement autonome au Nunavik, la Commission scolaire Kativik s'engage à promouvoir et soutenir le transfert de l'ensemble des professionnelles et professionnels à son emploi au sein de la nouvelle institution ainsi que le maintien intégral de leurs conditions de travail.

ANNEXE « K »**ARBITRAGE DE GRIEFS**

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la Convention, d'instaurer 2 nouveaux modes de règlements des griefs soit : la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

I- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.03.

Seul une ou un employé de la Commission et une ou un employé ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela survient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose 2 copies conformes auprès du ministre du Travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon les procédures d'arbitrage prévues à la Convention.

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

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.

II- PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DE TYPE « PETITES CRÉANCES »**1- Griefs admissibles**

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

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

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

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

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

4- Durée de l'audition

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

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ 2 pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

- 6- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.08, 9-2.11, 9-2.12, 9-2.13, 9-2.15, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.16, du 3^e alinéa de la clause 9-2.17, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.18, des paragraphes B) et C) de la clause 9-2.22 et des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

III- AUTRES MESURES CONTRIBUANT À L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉDUIRE LES COÛTS DU SYSTÈME D'ARBITRAGE ET D'EN AMÉLIORER L'EFFICACITÉ

Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties conviennent :

- de favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de tenir à jour une liste des demandes conjointes en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

ANNEXE « L »

MODALITÉS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DONT LE CORPS D'EMPLOIS A SUBI UN AJUSTEMENT SALARIAL RÉSULTANT DE L'EXERCICE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- 1- Les taux et échelles de traitement annuel des professionnelles et professionnels classifiés dans l'un des corps d'emplois mentionnés ci-après :

Travailleuse sociale ou travailleur social
Agente ou agent de service social
Psychoéducatrice ou psychoéducateur
Orthophoniste ou audiologiste
Psychologue
Ergothérapeute
Agente ou agent de développement

sont ajustés, au plus tard 30 jours après la date de la signature de la Convention.

- 2- Les professionnelles et professionnels à l'emploi et classifiés dans l'un des corps d'emplois prévus au paragraphe 1 de la présente annexe ont droit, au plus tard 30 jours après la signature de la Convention, à titre de rétroactivité, compte tenu de la durée de leurs services, à un montant d'argent égal entre :

- le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date où son traitement est ajusté;

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu pour cette même période par l'application de nouveaux taux et échelles de traitement.

- 3- La professionnelle ou le professionnel, classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au paragraphe 1 de la présente annexe, dont l'emploi a pris fin avant la date d'ajustement des nouveaux taux et échelles de traitement, peut faire une demande écrite de paiement à la Commission.

Copie de la demande écrite est accompagnée d'un spécimen de chèque.

En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande écrite peut être faite, aux mêmes conditions, par ses ayants droit.

- 4- Les sommes dues en vertu des paragraphes 2 et 3 de la présente annexe portent intérêt annuellement au taux légal, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) jusqu'à la date du paiement.
- 5- Cette annexe ainsi que les taux et échelles de traitement des corps d'emplois qui sont prévus au paragraphe 1 ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la présente Convention.

ANNEXE « M »

QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE L'ENTENTE

1. Les parties ont modifié certaines dispositions de la Convention¹ dans le seul but d'en améliorer la qualité linguistique.
2. La substitution de nouveaux termes à ceux qui étaient utilisés auparavant ne peut avoir pour effet de changer le sens des dispositions visées et de modifier les droits et obligations des parties.
3. En cas de divergence quant à l'interprétation d'un nouveau terme, on devra se référer au vocabulaire utilisé antérieurement.

¹ Voir le document intitulé « Modifications linguistiques apportées à la Convention », paraphé à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

ANNEXE « N¹ »**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS² ET MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010³****1. Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre 38 années au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes avantages que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 35 années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 35 années au 1^{er} janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 35 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 années.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de 35 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 38 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 35 à 38 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

3. Crédits de rente

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de 35 % du MGA était maintenue.

¹ La présente annexe est non arbitrale.

² Reproduite à partir de la lettre convenue à la table centrale, le 9 juillet 2010.

³ Reproduite à partir des modifications convenues à la table centrale, le 28 octobre 2010.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard 9 mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard 3 mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de 90 jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de 90 jours. La limite de 90 jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire-conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - 3 %).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les 3 mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

**MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE
AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT
ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010**

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre 38 années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de 35 années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

ANNEXE « O »

RÉVISION DE LA LISTE D'ARBITRES

Les parties conviennent de réviser la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.03 b), dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

Entre la date d'entrée en vigueur de la Convention et la conclusion d'une entente entre les parties pour réviser cette liste, celle apparaissant à la Convention continue de recevoir application. Toutefois, les personnes dont le nom figure à la clause 9-2.03 b) des dispositions liant 2005-2010 et qui pouvaient agir comme arbitre jusqu'au 30 mars 2010 ne peuvent être nommées par le Greffe que sur accord des représentants des parties nationales.

**LETTRE D'ENTENTE N° 1 INTERPRÉTATION DE L'EXPRESSION « LE CAS ÉCHÉANT »
LORSQU'ELLE EST EMPLOYÉE EN CONJONCTION AVEC LE
RÔLE DU COMITÉ D'ÉDUCATION**

Les parties conviennent que l'expression « le cas échéant » lorsqu'elle est employée en conjonction avec le rôle du comité d'éducation dans la sélection ou l'affectation des professionnelles et professionnels réfère aux postes occupés, dans une des localités du Nunavik, par une professionnelle ou un professionnel qui est en service direct auprès des élèves dans les secteurs de l'éducation des jeunes, des adultes et de la formation professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 INTÉGRATION DES RÉSULTATS DES COMITÉS NATIONAUX

Les parties conviennent d'intégrer à la Convention, le cas échéant, toute entente ou tout règlement issus des travaux des comités nationaux formés pour étudier les problèmes liés aux relativités salariales et à l'équité salariale.

De même, tout changement aux régimes collectifs pouvant affecter l'application de la Convention sont intégrés à compter de leur entrée en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE N° 3 INTÉGRATION DES ENTENTES NATIONALES

Les parties conviennent d'étudier toute entente à survenir dans les secteurs public et parapublic applicables aux professionnelles et professionnels des commissions scolaires pendant la durée de la Convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 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 de leur application.