

Entente intervenue

entre

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

et

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

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

2023-2028

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire crie
(CPNCSC)
Novembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

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

| | | |
|------------------------|--|-----------|
| 3-5.00 | Fourniture d'un local | 21 |
| 3-6.00 | Affichage et distribution | 21 |
| 3-7.00 | Documentation | 22 |
| CHAPITRE 4-0.00 | CONSULTATION | 24 |
| 4-1.00 | Dispositions générales | 24 |
| 4-2.00 | Comité des relations du travail | 24 |
| 4-3.00 | Consultation des personnes professionnelles..... | 26 |
| CHAPITRE 5-0.00 | RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX | 27 |
| 5-1.00 | Statuts d'engagement..... | 27 |
| 5-2.00 | Poste de personne professionnelle régulière à pourvoir | 29 |
| 5-3.00 | Engagement..... | 30 |
| | Section 1 Généralités..... | 30 |
| | Section 2 Priorité d'engagement pour un poste à pourvoir de personne professionnelle surnuméraire ou pour le remplacement d'une personne professionnelle | 33 |
| 5-4.00 | Affectations | 34 |
| | Section 1 Affectation, réaffectation et mutation | 34 |
| | Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre | 37 |
| 5-5.00 | Non-renouvellement, démission et bris de contrat | 38 |
| | Section 1 Non-renouvellement | 38 |
| | Section 2 Démission | 39 |
| | Section 3 Bris de contrat | 40 |
| | Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel..... | 40 |
| 5-6.00 | Priorité et sécurité d'emploi | 41 |
| | Section 1 Généralités..... | 41 |
| | Section 2 Permanence..... | 42 |
| | Section 3 Réduction de personnel | 42 |
| | Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi | 43 |
| | Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi | 44 |
| | Section 6 Frais de déménagement | 50 |
| | Section 7 Contrat d'entreprise (Contrat à forfait) | 50 |

| | | | |
|---------|------------|--|-----|
| | Section 8 | Placement..... | 50 |
| | Section 9 | Remplacement..... | 51 |
| | Section 10 | Mesures d'aide à la relocalisation des personnes professionnelles non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois | 53 |
| 5-7.00 | | Mesures visant à réduire les mises en disponibilité | 53 |
| 5-8.00 | | Dossier de la personne professionnelle | 56 |
| 5-9.00 | | Mesures disciplinaires | 56 |
| 5-10.00 | | Régimes d'assurance vie, maladie et salaire..... | 59 |
| | Section 1 | Dispositions générales | 59 |
| | Section 2 | Régime de base d'assurance maladie..... | 61 |
| | Section 3 | Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas | 64 |
| | Section 4 | Comité d'assurances de la Centrale..... | 65 |
| | Section 5 | Intervention de la Commission | 67 |
| | Section 6 | Régimes uniformes d'assurance vie..... | 68 |
| | Section 7 | Assurance salaire..... | 68 |
| | Section 8 | Congés de maladie | 73 |
| 5-11.00 | | Santé et sécurité | 75 |
| 5-12.00 | | Accident du travail et maladie professionnelle | 78 |
| 5-13.00 | | Droits parentaux | 83 |
| | Section 1 | Dispositions générales | 83 |
| | Section 2 | Congé de maternité..... | 84 |
| | Section 3 | Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement | 94 |
| | Section 4 | Autres congés parentaux | 95 |
| | Section 5 | Dispositions diverses..... | 106 |
| 5-14.00 | | Non-discrimination..... | 107 |
| 5-15.00 | | Accès à l'égalité | 108 |
| 5-16.00 | | Harcèlement psychologique en milieu de travail..... | 109 |
| 5-17.00 | | Mesure d'attraction et de rétention | 110 |

| | | |
|------------------------|---|------------|
| CHAPITRE 6-0.00 | RÉMUNÉRATION | 112 |
| 6-1.00 | Taux et échelles de traitement annuel | 112 |
| 6-2.00 | Dispositions relatives à la rémunération | 149 |
| | Section 1 | 149 |
| | Section 2 | 150 |
| | Section 3 | 151 |
| | Section 4 | 152 |
| 6-3.00 | Reconnaissance de l'expérience à l'engagement | 154 |
| 6-4.00 | Reconnaissance de la scolarité | 155 |
| 6-5.00 | Classement de la personne professionnelle à l'engagement | 156 |
| 6-6.00 | Classement de la personne professionnelle lors d'une mutation | 157 |
| 6-7.00 | Classement à la date d'entrée en vigueur de la Convention | 157 |
| 6-8.00 | Classification | 157 |
| 6-9.00 | Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la Convention | 158 |
| 6-10.00 | Avancement d'échelon | 159 |
| 6-11.00 | Versement du traitement | 160 |
| CHAPITRE 7-0.00 | AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL | 163 |
| 7-1.00 | Ancienneté | 163 |
| 7-2.00 | Congé pour affaires relatives à l'éducation | 164 |
| 7-3.00 | Congé sans traitement | 164 |
| 7-4.00 | Congés spéciaux et congé pour responsabilités familiales et parentales | 166 |
| | Section 1 Congés spéciaux..... | 166 |
| | Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales..... | 170 |
| 7-5.00 | Jours chômés et payés..... | 170 |

| | | |
|------------------------|---|------------|
| 7-6.00 | Charge publique | 172 |
| 7-7.00 | Vacances | 172 |
| 7-8.00 | Frais de déplacement | 175 |
| 7-9.00 | Changements technologiques | 175 |
| 7-10.00 | Perfectionnement | 177 |
| | Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement | 177 |
| | Section 2 Organisation du perfectionnement..... | 178 |
| | Section 3 Dispositions spécifiques au maintien des compétences et de l'expertise | 179 |
| CHAPITRE 8-0.00 | RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL | 180 |
| 8-1.00 | Durée du travail | 180 |
| 8-2.00 | Horaire de travail, aménagement de l'horaire de travail et télétravail..... | 180 |
| | Section 1 Horaire de travail..... | 180 |
| | Section 2 Aménagement de l'horaire de travail | 181 |
| | Section 3 Télétravail | 182 |
| 8-3.00 | Travail supplémentaire | 182 |
| 8-4.00 | Réglementation des absences | 183 |
| 8-5.00 | Étendue de la responsabilité | 183 |
| 8-6.00 | Responsabilité professionnelle | 184 |
| 8-7.00 | Responsabilité civile | 184 |
| 8-8.00 | Exercice de la fonction | 185 |
| 8-9.00 | Évaluation des activités professionnelles..... | 186 |
| CHAPITRE 9-0.00 | GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES..... | 188 |
| 9-1.00 | Dispositions générales | 188 |
| 9-2.00 | Procédure de règlement des griefs..... | 191 |
| 9-3.00 | Procédure régulière d'arbitrage | 192 |
| 9-4.00 | Processus décisionnel..... | 192 |

| | | |
|-------------------------|--|------------|
| 9-5.00 | Procédure d'arbitrage accéléré..... | 199 |
| 9-6.00 | Médiation préarbitrale..... | 200 |
| 9-7.00 | Mésententes..... | 201 |
| CHAPITRE 10-0.00 | DISPARITÉS RÉGIONALES | 202 |
| 10-1.00 | Définitions | 202 |
| 10-2.00 | Niveau des primes..... | 204 |
| 10-3.00 | Autres avantages | 205 |
| 10-4.00 | Sorties..... | 208 |
| 10-5.00 | Remboursement de dépenses de transit | 210 |
| 10-6.00 | Décès..... | 210 |
| 10-7.00 | Logement | 210 |
| 10-8.00 | Transport de nourriture..... | 213 |

| ANNEXES | TITRE | |
|----------------|--|-----|
| Annexe A | Lettre d'engagement | 216 |
| Annexe B | Frais de déménagement..... | 218 |
| Annexe C | Lieux de travail | 222 |
| Annexe D | Congé à traitement différé | 223 |
| Annexe E | Autorisation de consultation d'un dossier personnel | 233 |
| Annexe F | Cotisation à un ordre professionnel | 234 |
| Annexe G | Congé pour la période de la chasse à l'outarde..... | 235 |
| Annexe H | Règles d'écriture | 236 |
| Annexe I | Projet à caractère social | 237 |
| Annexe J | Régime de mise à la retraite de façon progressive | 238 |
| Annexe K | Responsabilités familiales | 244 |
| Annexe L | Liste des centres de services scolaires et commissions scolaires par région | 245 |
| Annexe M | Lettre d'entente concernant la politique sur le logement et sur un mécanisme interne d'appel comme méthode alternative de résolution des litiges en cette matière..... | 248 |
| Annexe N | Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges | 249 |
| Annexe O | Centres de services scolaires et commissions scolaires – rangement des corps d'emplois | 254 |
| Annexe P | Lettre d'entente relative à la prime aux services de soutien en santé mentale..... | 258 |

| | |
|----------|--|
| Annexe Q | Lettre d'entente relative à la politique d'accueil pour les personnes professionnelles nouvellement embauchées259 |
| Annexe R | Lettre d'entente relative à la personne professionnelle des centres de services scolaires du corps d'emplois de psychologue260 |
| Annexe S | Lettre d'entente relative à la majoration de traitement versée aux orthopédagogues des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2123)263 |
| Annexe T | Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.....264 |
| Annexe U | Lettre d'entente relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104)265 |
| Annexe V | Procédure de recrutement et de nomination des arbitres266 |
| Annexe W | Insertion professionnelle.....267 |
| Annexe X | Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP268 |

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

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

1-1.02 Affectation

Nomination à un poste de personne professionnelle.

1-1.03 Année de service

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

1-1.04 Année d'expérience

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

1-1.05 Année scolaire et année de travail

Période s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

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

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

1-1.07 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.08 Classement

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

1-1.09 Classification

Intégration d'une personne professionnelle dans un corps d'emplois.

1-1.10 Comité patronal ou CPNCSC

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

1-1.11 Commission

La Commission scolaire crie.

1-1.12 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

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

1-1.13 Convention

La présente Convention collective.

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

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

1-1.15 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.32.

1-1.16 Déléguée ou délégué syndical

Une personne professionnelle à l'emploi de la Commission, nommée en cette qualité par le Syndicat pour représenter les personnes professionnelles visées par l'accréditation.

1-1.17 Échelon

Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est située en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00.

1-1.18 FPPE

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

1-1.19 Fonction

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

1-1.20 Grief

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

1-1.21 Jours ouvrables

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

1-1.22 Mécontente

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

1-1.23 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-1.24 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.25 Mutation

Passage d'une personne professionnelle à un corps d'emplois différent de celui auquel elle était rattachée.

1-1.26 Parties à l'échelle nationale

Le Comité patronal et la Centrale.

1-1.27 Partie patronale à l'échelle nationale

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

1-1.28 Partie syndicale à l'échelle nationale

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

1-1.29 Personne professionnelle

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

1-1.30 Personne professionnelle à temps plein

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

1-1.31 Personne professionnelle à temps partiel

Personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la personne professionnelle à temps plein de même statut.

1-1.32 Plan de classification

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

1-1.33 Poste

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

1-1.34 Poste vacant

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

1-1.35 Réaffectation

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

1-1.36 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.37 Secteur de l'éducation

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

1-1.38 Secteurs public et parapublic

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

1-1.39 Stagiaire

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

1-1.40 Syndicat

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

1-1.41 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.42 Traitement

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

1-1.43 Traitement total

La rémunération totale en monnaie courante à être versée à la personne professionnelle en vertu de la Convention.

1-1.44 Unité de négociation

L'ensemble des personnes professionnelles au service de la Commission, couvertes par l'accréditation détenue par le Syndicat.

1-2.00 INTERPRÉTATION ET NULLITÉ D'UNE CLAUSE

1-2.01

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

1-2.02

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

1-2.03

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

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

1-2.04

Aux fins de la rédaction de la Convention, les parties conviennent d'utiliser l'expression « personne professionnelle » ou « personnes professionnelles » pour désigner la ou les personnes qui exercent une fonction d'un corps d'emplois prévu au Plan de classification.

Chaque fois qu'il s'agit de désigner une personne autre que celle mentionnée à l'alinéa précédent, les deux genres sont utilisés, soit le féminin d'abord et le masculin ensuite.

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

1-3.00 ANNEXES

1-3.01

Les annexes font partie intégrante de la Convention.

1-4.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION

1-4.01

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

1-4.02

Les frais d'impression ou de photocopie de la Convention sont assumés par le Comité patronal qui en fournit à la FPPE 10 copies en version française et 10 copies en version anglaise.

1-4.03

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

1-4.04

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

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

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

1-5.02

La Convention se termine le 31 mars 2028. Cependant, les dispositions de la Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention.

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

La Convention s'applique à toutes les personnes professionnelles employées directement par la Commission, salariées au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27) et couvertes 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 personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Toutefois, à moins que la Convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

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

2-1.04

La personne professionnelle engagée pour une durée égale ou supérieure à 6 mois avec le statut de remplaçante ou surnuméraire est couverte 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 personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, bénéficie des avantages suivants au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

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

2-1.05

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

- a) la cotisation syndicale;
- b) l'engagement pour les clauses 5-3.04 à 5-3.12;
- c) la santé et la sécurité;
- d) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle est engagée pour une durée de 3 mois ou plus;
- e) la non-discrimination;
- f) l'accès à l'égalité;
- g) le harcèlement psychologique en milieu de travail;
- h) le traitement au prorata des heures travaillées;
- i) le versement du traitement;
- j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- k) la reconnaissance de la scolarité;
- l) le classement sauf celui découlant d'une mutation;
- m) les frais de déplacement;
- n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- o) la réglementation des absences;
- p) l'étendue de la responsabilité;
- q) la responsabilité professionnelle;
- r) l'exercice de la fonction;
- s) la responsabilité civile;
- t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- u) les avantages pour disparités régionales selon les conditions prévues au chapitre 10-0.00.

Elle a également droit à une majoration de 11 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurance. La majoration de 11 % est répartie sur l'ensemble des versements du traitement de la personne professionnelle. Elle 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 personne professionnelle prévus à la présente clause, s'appliquent à ces fins.

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

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

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

2-2.02

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

2-2.03

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

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

2-2.04

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

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

2-2.05

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

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

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

3-1.02

Toute personne professionnelle qui n'est pas membre de son syndicat et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la Convention.

3-1.03

Toute personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la Convention doit signer une formule d'adhésion au Syndicat selon la formule fournie par le Syndicat.

La Commission transmet au Syndicat cette formule signée dans les 10 jours de l'entrée en service de la personne professionnelle.

Si le Syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la Convention.

3-1.04

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

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

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

3-2.02

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

3-2.03

Tout avis de cotisation prend effet le 60^e jour suivant sa réception par la Commission.

3-2.04

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

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

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la Commission remet au Syndicat ou à l'agent percepteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

3-2.06

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

- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des personnes professionnelles ayant cotisé en indiquant :
 - le nom et le prénom;
 - le numéro de matricule;
 - le traitement annuel;
 - le traitement cotisable de la période visée;
 - le montant de cotisation retenu;
 - la date du début des services à titre de personne professionnelle ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste.

3-2.07

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

3-2.08

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

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

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

3-2.09

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

3-2.10

Lorsque la Commission ou le Syndicat demande au Tribunal administratif du travail (TAT) de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où le TAT rend son jugement fait foi de la fin de la période cotisable pour la personne exclue ou du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.

3-2.11

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

3-2.12

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

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

Le Syndicat nomme à titre de déléguée ou délégué syndical une personne professionnelle à l'emploi de la Commission pour le représenter auprès de la Commission aux fins de l'application de la Convention.

Elle a pour fonctions entre autres :

- a) d'assister la personne professionnelle 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 personne professionnelle en vertu de la Convention;
- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la Convention et sur toute situation qu'une personne professionnelle indique comme inéquitable;
- d) de distribuer dans sa commission la documentation émise par le Syndicat, la FPPE ou la CSQ;
- e) de tenir des réunions d'information et de consultation.

3-3.02

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

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

3-3.03

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

3-3.04

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

Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour accompagner une personne professionnelle lors de la présentation et de la discussion d'un grief avec la représentante ou le représentant de la Commission.

S'il devient nécessaire que la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint quitte son travail pour exercer ses fonctions, elle ou il peut le faire, après avoir donné un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente au contraire, ce préavis écrit est d'un jour ouvrable. Copie de ce préavis est transmise dans les meilleurs délais par le Syndicat au Service des ressources humaines. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

3-3.05

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

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

3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

3-4.01

Les parties à l'échelle nationale s'entendent sur le principe de libérer à temps plein un certain nombre de personnes professionnelles 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 personne professionnelle membre élue de l'instance exécutive du Syndicat, de la FPPE ou de la CSQ. Le retour en service de cette personne professionnelle s'effectue sur préavis écrit de 30 jours à la Commission.

3-4.03

Le Syndicat ou la FPPE obtient de la Commission le congé à temps plein de la personne professionnelle auquel 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. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si la Commission parvient à engager une personne professionnelle remplaçante après avoir décidé que ce remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le Syndicat ou la FPPE à cet effet dans les 10 jours de la demande. Si la Commission décide de ne pas remplacer ou si la demande est présentée au moins 60 jours à l'avance, l'absence est autorisée.

3-4.04

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

3-4.05

La personne professionnelle en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la Commission son traitement et tous les avantages qu'elle recevrait si elle 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 personne professionnelle, à l'inclusion des congés de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absences ayant débuté dans les 20 mois antérieurs à l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, étant entendu qu'un renouvellement constitue un début de période d'absence au sens de la présente clause.

3-4.06

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

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

3-4.07

La personne professionnelle déléguée officielle du Syndicat au Congrès triennal de la FPPE ou de la CSQ obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement pour y assister, et ce, pour un maximum de 4,5 jours ouvrables par 3 années scolaires pour les 2 congrès.

3-4.08

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

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

3-4.09

Lorsque la Commission remplace une personne professionnelle absente en vertu de la présente section, le Syndicat rembourse à la Commission le traitement versé à cette fin.

Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales

3-4.10

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

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

3-4.11

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

3-4.12

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

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

3-4.13

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

- a) si l'unité de négociation compte moins de 16 personnes professionnelles : 17 jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de 16 à 49 personnes professionnelles : 34 jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de 50 à 74 personnes professionnelles : 42 jours par année scolaire;
- d) si l'unité de négociation compte 75¹ personnes professionnelles ou plus : 50 jours par année scolaire.

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

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

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

3-4.14

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

¹ Si le nombre de personnes professionnelles devient supérieur à 99, les parties conviennent d'appliquer la clause 9-7.03.

3-4.15

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

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

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

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

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

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

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

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

3-4.18

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

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

3-4.19

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

Section 7 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

3-4.20

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

3-4.21

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

Section 8 Dispositions générales

3-4.22

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

3-4.23

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

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

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

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

3-5.02

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

3-5.03

S'il y a entente à cet égard entre la Commission et le Syndicat, la Commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat syndical.

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

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

3-6.02

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

3-6.04

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

3-6.05

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

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

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

3-7.00 DOCUMENTATION**3-7.01**

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

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

3-7.02

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

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

3-7.03

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

3-7.04

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

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

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

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

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

4-1.02

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

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

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

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

4-2.02

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

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

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

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

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

4-2.06

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

4-2.07

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le Syndicat ou la personne professionnelle de se prévaloir de la procédure de grief lorsque la Convention lui confère ce droit.

4-2.08

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

4-2.09

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

4-2.10

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

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

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

4-3.00 CONSULTATION DES PERSONNES PROFESSIONNELLES**4-3.01**

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

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

Une personne professionnelle est engagée avec le statut de régulière, de remplaçante ou de surnuméraire.

5-1.02

Une personne professionnelle régulière est celle engagée pour une durée indéterminée.

5-1.03

Une personne professionnelle remplaçante est celle engagée à ce titre pour remplacer une personne professionnelle en congé ou en absence.

5-1.04

Une personne professionnelle surnuméraire est celle qui est engagée pour une durée déterminée pour des activités temporaires autres que de remplacement :

Ces activités peuvent provenir d'un surcroît de travail (surcroît) ou d'un projet.

- a) dans le cas d'un surcroît, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 24 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la Commission et le Syndicat.
- b) dans le cas d'un projet, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la Commission et le Syndicat.
- c) Au cours de la période maximale prévue aux paragraphes a) et b), la Commission peut décider de reconduire le même surcroît ou le même projet pour une période additionnelle n'excédant pas 12 mois. Dans ce cas, la personne professionnelle surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même surcroît ou ce même projet à titre de personne professionnelle surnuméraire si elle n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative.
- d) L'engagement d'une personne professionnelle surnuméraire ne peut être interrompu durant l'été si le surcroît ou le projet est reconduit l'année scolaire suivante.

- e) Lorsque la Commission décide de prolonger le surcroît ou le projet au-delà de la période maximale prévue aux paragraphes a) et b) de la présente clause, le poste lié au surcroît ou au projet devient un poste régulier. Cependant, les surcroîts ou les projets dont la période se termine le ou après le 1^{er} mars peuvent être prolongés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans qu'il y ait obligation de créer un poste régulier.
- f) Lorsque le poste lié au surcroît ou au projet devient régulier, la personne professionnelle qui l'occupait bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste si elle n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative.
- g) Malgré toute disposition à l'effet contraire, dans le cas où un surcroît ou un projet serait attribué à une personne professionnelle régulière, la personne engagée à titre de remplaçante obtient un statut de surnuméraire tant qu'elle effectue les tâches de la personne professionnelle régulière affectée au surcroît ou au projet. Lorsque le poste lié au surcroît ou au projet devient un poste régulier, la personne professionnelle régulière en devient la titulaire et la personne professionnelle surnuméraire obtient le statut de personne professionnelle régulière si la Commission maintient le poste.
- h) Lorsque la personne professionnelle surnuméraire obtient le statut de personne professionnelle régulière en vertu des paragraphes f) et g) de la présente clause et du 3^e alinéa de la clause 5-1.05, elle est réputée détenir ce statut rétroactivement au début du 13^e mois de son affectation sur ce surcroît ou projet.

5-1.05

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

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

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

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

Dans ce cas, la Commission reconnaît à la personne professionnelle concernée les avantages et bénéfices qu'elle a acquis à la Commission.

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

5-2.00 POSTE DE PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE 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 personne professionnelle régulière à temps plein ou un nouveau poste de personne professionnelle régulière à temps plein, elle procède de la façon suivante :

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

5-2.03

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

- a) elle affecte une personne professionnelle en disponibilité à son emploi;
à défaut d'avoir pourvu le poste selon le paragraphe a), la Commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante :
- b) elle offre le poste à la personne professionnelle qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.15;
- c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence;
- d) elle offre le poste à une personne professionnelle qui a accumulé au cours des 36 derniers mois, l'équivalent de 18 mois de service à la Commission dans un emploi de personne professionnelle;
- e) elle offre le poste à une candidate ou un candidat de son choix.

5-2.04

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

5-2.05

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

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

5-3.00 ENGAGEMENT

Section 1 Généralités

5-3.01

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

À son expiration, l'engagement de la personne professionnelle régulière est renouvelé pour une autre année (1^{er} juillet au 30 juin) sous réserve des autres dispositions de la Convention.

5-3.02

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

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

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

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

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

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

5-3.03

Malgré les dispositions de la clause 5-3.02, la personne professionnelle régulière engagée dans le cadre des mécanismes de priorité d'emploi et de sécurité d'emploi n'est pas soumise à la période d'essai et d'adaptation.

5-3.04

L'engagement de la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.

5-3.05

L'engagement de toute personne professionnelle se fait par lettre d'engagement, avant l'entrée en fonction, selon la formule prévue à l'annexe A. La lettre d'engagement est réputée constituer un contrat et a la même valeur légale. Copie intégrale de cette lettre d'engagement est transmise au Syndicat et à la personne professionnelle dans les 30 jours qui suivent la première journée de travail de la personne professionnelle.

Le délai prévu à la clause 9-2.03 court à compter de la réception de la lettre d'engagement par le Syndicat.

5-3.06

Dans les 10 jours de la transmission de la lettre d'engagement, la Commission informe la personne professionnelle, par écrit, ainsi que 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 personne professionnelle est rattachée;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;

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

Dans le cas de la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, la Commission indique par écrit, à la personne professionnelle, le nombre approximatif d'heures, de jours, de semaines ou de mois compris dans la durée de son engagement, ainsi que le nom du projet s'il y a lieu ou s'il s'agit d'un surcroît.

5-3.07

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

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

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

5-3.08

Toute personne professionnelle doit, dans les 10 jours à compter de celui où elle en est elle-même informée, déclarer à la Commission tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, qu'elle ait ou non déjà fourni une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires.

Cette déclaration vise les antécédents judiciaires suivants :

- 1) une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;
- 2) une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger;
- 3) une ordonnance judiciaire qui subsiste contre elle au Canada ou à l'étranger.

Sur demande ou si la Commission a un motif raisonnable de croire que la personne professionnelle a des antécédents judiciaires, elle peut exiger que cette dernière lui transmette une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires. La personne professionnelle est tenue de la lui fournir dans les 10 jours de la demande.

Dans tous les cas, la Commission doit vérifier ou faire vérifier cette déclaration et s'assurer que cette personne professionnelle n'a pas d'antécédents judiciaires en lien avec ses fonctions.

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

5-3.09

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

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

5-3.10

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

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

5-3.11

Malgré les clauses 5-3.09 et 5-3.10, la personne professionnelle bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou surnuméraire engagée en vertu de la clause 5-1.03 et du paragraphe a) de la clause 5-1.04, si le même poste est reconduit par la Commission ou si la Commission décide à nouveau de remplacer la personne professionnelle absente, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement.

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

5-3.12

La personne professionnelle bénéficie des clauses 5-3.09 et 5-3.11 à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'une évaluation négative avant la fin de son premier contrat d'engagement à la Commission à titre de remplaçante ou surnuméraire.

5-4.00 AFFECTATIONS

Section 1 Affectation, réaffectation et mutation

5-4.01

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

5-4.02

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

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

5-4.03

La Commission peut réaffecter une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins une semaine à l'avance.

De même, lors du retour au travail d'une personne professionnelle à la suite d'une absence d'au moins 8 semaines, la Commission peut, après l'avoir consultée, la réaffecter à d'autres tâches de nature professionnelle et maintenir l'affectation de la personne remplaçante jusqu'à la fin de l'année scolaire, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la Convention. Cependant, si son retour au travail s'effectue avant le 1^{er} mars, la Commission doit obtenir l'accord de la personne professionnelle avant de la réaffecter à d'autres tâches de nature professionnelle et, à cette fin, elle peut être accompagnée de sa déléguée ou de son délégué syndical.

5-4.04

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

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

5-4.05

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

5-4.06

La Commission peut muter une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-4.07

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

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

5-4.08

La Commission ne peut prêter les services d'une personne professionnelle à un autre employeur sans obtenir préalablement l'accord de la personne professionnelle concernée.

5-4.09

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

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

5-4.10

La personne professionnelle mutée est rémunérée 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 personnes professionnelles visé est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes, sur les réaffectations ou les mutations incidentes et sur les termes et modalités de la réaffectation ou de la mutation.

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

5-4.12

La personne professionnelle réaffectée ou mutée en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la Commission et prévus à l'article 1, au 2^e alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe B, aux conditions mentionnées, de même, lorsqu'il y a lieu, à l'application des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03.

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

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

5-4.13

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

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

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

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

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

Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

5-4.14

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

5-4.15

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

5-4.16

Sous réserve des clauses 5-4.14 et 5-4.15, une personne professionnelle affectée temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la Convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire et à l'accumulation de vacances si elle en bénéficie à titre de cadre.

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

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

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

5-5.02

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

5-5.03

La personne professionnelle régulière peut, si elle soutient que la procédure prévue à la Convention pour son non-rengagement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la Convention.

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

5-5.04

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

5-5.05

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

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

Section 2 Démission**5-5.06**

La personne professionnelle est liée par sa lettre d'engagement conformément à l'article 5-3.00 et ne peut être libérée de son engagement avant terme que selon les dispositions de la Convention.

5-5.07

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

5-5.08

La personne professionnelle peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-5.07, mais en donnant un avis écrit à la Commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes :

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité à plus de 65 kilomètres;
- b) pour cause de maternité;
- c) suite au décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues à la présente section, totalement hors du contrôle de la personne professionnelle et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un autre emploi dans le secteur public ou parapublic;
- f) toute autre cause jugée valable par la Commission.

La Commission accepte dans ces cas la démission de la personne professionnelle et renonce à tout recours contre elle.

Section 3 Bris de contrat

5-5.09

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

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26) d'une personne professionnelle exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une personne professionnelle de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle devait se présenter au travail;
- c) une personne professionnelle qui, bénéficiant d'un congé se terminant à la fin de l'année scolaire, n'avise pas la Commission de son retour en service dans les délais convenus entre la Commission et la personne professionnelle concernée;
- d) le défaut par une personne professionnelle de déclarer à la Commission, dans les délais mentionnés à la clause 5-3.08, tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, ou de transmettre une déclaration telle que prévue à cette même clause, à moins d'un motif valable, dont la preuve lui incombe, de ne pas avoir respecté ces délais.

5-5.10

Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps la résiliation par la Commission de l'engagement de la personne professionnelle.

5-5.11

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

Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel

5-5.12

La personne professionnelle membre d'un ordre professionnel à la date d'entrée en vigueur de la Convention ou celle qui obtient un poste après la date d'entrée en vigueur de la Convention doit, lorsque l'appartenance à un ordre est requise par les exigences de son corps d'emplois, maintenir son adhésion à l'ordre.

- a) À la signature de la Convention, la personne professionnelle 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 personne professionnelle en transmet la preuve écrite à la Commission. À défaut, la Commission avise la personne professionnelle. Elle peut, sur demande écrite, dans les 10 jours suivant l'avis, obtenir de la Commission un nouveau délai. La Commission et le Syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

À défaut d'avoir demandé ou obtenu un nouveau délai pour fournir la preuve de son adhésion à un ordre professionnel, la personne professionnelle est réputée en bris de contrat au sens de la section 3 du présent article.

- c) La personne professionnelle mutée 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 personne professionnelle en congé avec ou sans traitement est réputée faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle était classifiée au moment de son départ en congé;
- c) la personne professionnelle qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputée classifiée dans le corps d'emplois dont elle remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- d) lorsqu'une commission offre un poste à une personne professionnelle, elle doit procéder par lettre expédiée par poste certifiée, courrier recommandé, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier. La date du récépissé constatant le dépôt à la poste de ladite lettre constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- e) la Commission transmet au Syndicat, avant le 15 juin, la liste des personnes professionnelles non rengagées ou mises en disponibilité;
- f) la personne professionnelle en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la Convention bénéficie des dispositions du présent article qui concernent la personne professionnelle en disponibilité.

Section 2 Permanence

5-6.02

Aux fins du présent article :

- a) la personne professionnelle permanente est une personne professionnelle régulière à temps plein qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la Commission à titre de personne professionnelle régulière à temps plein ou à titre d'employée régulière à temps plein dans une autre fonction à la Commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la Commission.
- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la Convention prévoit le paiement du traitement constituent 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 personne professionnelle est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au sous-paragraphe b) de la présente clause.

Section 3 Réduction de personnel

5-6.03

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

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

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

5-6.04

La Commission peut réduire le nombre de personnes professionnelles régulières à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la Commission dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du Comité des relations du travail dans le délai prévu à la clause 5-6.03. La consultation du Comité des relations du travail n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00 sauf en ce qui concerne la clause 4-2.10.

5-6.05

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

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

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 ou plusieurs personnes professionnelles ont une ancienneté égale, la personne professionnelle qui a le moins d'années d'expérience est réputée avoir le moins d'ancienneté.

Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi**5-6.06**

La personne professionnelle non permanente ayant un an mais moins de 2 ans de service continu à titre de personne professionnelle régulière à temps plein à la Commission bénéficie des avantages suivants :

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

- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 ans de la fin de son engagement et, durant cette période, elle bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si elle se voit offrir un poste à temps plein par un centre de services ou une commission scolaire, elle doit l'accepter dans les 10 jours de cette offre écrite. Le fait que la Commission tente à 2 reprises de rejoindre la personne professionnelle par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier pour lui offrir un poste, et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation;
- e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier par un centre de services ou une commission scolaire, le nom de la personne professionnelle est radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle peut avoir en vertu de la Convention et le lien d'emploi est définitivement rompu.

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

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

Dispositions générales

5-6.07

La mise en disponibilité d'une personne professionnelle permanente s'effectue de la façon suivante :

- a) sa mise en disponibilité débute le 1^{er} juillet et lui est communiquée, avant le 1^{er} juin précédent, par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier;
- b) la Commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la concernant.

5-6.08

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

À compter du début de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite¹.

5-6.09

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

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

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

5-6.10

Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part de la personne professionnelle 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 personne professionnelle des listes du Bureau national de placement. De plus, dans ces cas, elle n'a pas droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13 sauf si le poste offert est situé à plus de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité.

5-6.11

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

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

5-6.12

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

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

5-6.13

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

5-6.14

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

5-6.15

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

5-6.16

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

- a) l'ancienneté qui lui était reconnue au centre de services ou à la commission scolaire où elle 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 demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- f) la date à laquelle elle aurait droit à un avancement d'échelon.

5-6.17

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

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

La personne professionnelle qui n'est pas une Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mise 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 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 personne professionnelle ou des personnes professionnelles visées 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 personne professionnelle concernée quant à la région ou aux régions où elle souhaiterait être relocalisée;
- c) le comité déménage la personne professionnelle concernée dans la région choisie par la personne professionnelle dans le cadre du paragraphe b), à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation de la personne professionnelle dans un poste à temps plein auprès d'un autre centre de services scolaire ou d'une autre commission scolaire de la région serait difficile; dans ce cas, le comité décide de la région où est déménagée la personne professionnelle;
- d) aux fins de ce déménagement, la personne professionnelle bénéficie des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03 et, s'il y a lieu, de l'annexe B;
- e) les dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.17 et de la clause 5-6.27 s'appliquent à la personne professionnelle ainsi relocalisée et dont le lien d'emploi avec la Commission est maintenu;
- f) tant qu'elle n'est pas relocalisée, la personne professionnelle concernée peut choisir de démissionner de la Commission; en ce cas, elle a droit à la prime de séparation prévue à la clause 5-4.13.

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

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

5-6.20

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

5-6.21

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

Le comité applique à la personne professionnelle concernée, après l'avoir consultée, l'une des options suivantes :

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

5-6.22

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

5-6.23

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

5-6.24

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

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

5-6.25

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

5-6.26

Dans le cas du paragraphe d) de la clause 5-6.21 ou du 2^e alinéa de la clause 5-6.24, le comité détermine les modalités et les conditions applicables à la personne professionnelle.

5-6.27 Utilisation de la personne professionnelle en disponibilité

Tant qu'elle n'est pas affectée à un poste à temps plein à la Commission ou qu'elle n'est pas relocalisée auprès d'un autre centre de services, d'une autre commission scolaire ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation, la personne professionnelle en disponibilité est tenue d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées. Dans ce cadre, la personne professionnelle en disponibilité peut également être appelée prioritairement à remplir les tâches d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à la Commission, à un autre centre de services ou à une autre commission scolaire.

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

Tant qu'elle est en disponibilité, la personne professionnelle demeure couverte par la Convention.

Section 6 Frais de déménagement

5-6.28

À moins qu'elle ne puisse bénéficier du régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la personne professionnelle engagée par un autre centre de services, une autre commission scolaire ou un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet autre centre de services, de cette autre commission scolaire ou cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe B aux conditions mentionnées si son engagement nécessite, selon cette même annexe, son déménagement.

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

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

Section 7 Contrat d'entreprise (Contrat à forfait)

5-6.29

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

Section 8 Placement

5-6.30 Comité de placement

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

5-6.31 Bureau national de placement

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

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

Section 9 Remplacement

5-6.32

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

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

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

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

La personne professionnelle permanente qui n'a pas été affectée en vertu des sous-paragraphes 1) à 3) est mise en disponibilité.

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

- B) Aux fins d'application de la présente clause, la Commission doit aviser avant le 1^{er} juin par courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier, la personne professionnelle qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1^{er} juillet suivant.
- C) La personne professionnelle non rengagée dans le cadre de la présente clause bénéficie de l'indemnité de départ prévue au paragraphe E) et voit son nom inscrit sur les listes du Bureau national de placement, et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes :
 - 1) la date où elle accepte ou refuse un poste de personne professionnelle à temps plein qui lui serait offert par un centre de services, une commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
 - 2) le 1^{er} juillet qui suit de 3 ans le 1^{er} juillet de l'année scolaire de son non-renouvellement.
- D) La personne professionnelle mise en disponibilité en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.18 et de la clause 5-6.27.
- E) La personne professionnelle permanente qui refuse l'affectation en vertu du paragraphe A) ou qui a été mise en disponibilité en vertu de la présente clause peut démissionner et bénéficier d'une indemnité de départ correspondant à un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 12 mois.
- F) Les dispositions de la présente clause ne peuvent s'appliquer dans le corps d'emplois au cours de l'année scolaire où la Commission a des besoins en termes de postes de personnes professionnelles à temps plein à pourvoir.

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

5-6.33

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

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

5-7.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-7.01 Preretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité, la Commission accorde, sur demande ou acceptation de la personne professionnelle, 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 (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite de certains enseignants, Régime de retraite des fonctionnaires et du Régime de retraite du personnel d'encadrement);
- c) seules y sont admissibles celles 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 personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite;
- e) une personne professionnelle 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 personnes professionnelles en disponibilité;
- g) la personne professionnelle en congé de préretraite qui travaille à la Commission ou pour un autre employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-7.02 Prime de séparation

- A) La Commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
- lors de la démission d'une personne professionnelle permanente si sa démission permet à une personne professionnelle en disponibilité d'être affectée à un poste à temps plein;
 - lors de la démission d'une personne professionnelle en disponibilité à la condition qu'elle ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.10, 5-6.11 ou 5-6.12.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
- un mois de traitement par année de service complétée à la Commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;
 - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la personne professionnelle lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la Commission.
- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la personne professionnelle concernée, 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 personne professionnelle n'occupe pas de fonction auprès d'un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si la personne professionnelle occupe une telle fonction ou prend sa retraite au cours de cette période, la Commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-7.03 Transfert de droits

En vue de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité, la permanence d'une personne professionnelle est transférable auprès d'un autre centre de services, d'une autre commission scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui l'engage si cette personne professionnelle démissionne. Sa démission est acceptée par la Commission si une personne professionnelle en disponibilité possède les qualifications pour être affectée dans le poste que la personne professionnelle 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 demeure dans le même corps d'emplois et la date d'avancement d'échelon de cette personne professionnelle sont transférés à son nouveau centre de services scolaire ou à sa nouvelle commission scolaire ou auprès de ce nouvel employeur du secteur de l'éducation.

5-7.04 Prime de relocalisation volontaire

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

Pour la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine¹

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

Pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec¹

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

Pour la région de la Côte-Nord¹

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

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

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

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

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

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

5-8.00 DOSSIER DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

5-8.01

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

5-8.02

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

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

5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-9.01

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

5-9.02

Dans le cas où la Commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une personne professionnelle pour raison disciplinaire, cette personne professionnelle a le droit d'être accompagnée de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.

5-9.03

La Commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la personne professionnelle par courrier recommandé, poste certifiée, remis de main à main ou par huissière ou huissier, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Copie de cet avis doit être également envoyée au Syndicat, par courriel, télécopieur, courrier recommandé, poste certifiée, remise de main à main ou par huissière ou huissier.

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

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

5-9.04

Une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte de même nature pour permettre à la personne professionnelle de s'amender.

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

5-9.05

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

5-9.06

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

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

Malgré ce qui précède, lorsque la Commission impose à une personne professionnelle qui œuvre auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou qui est régulièrement en contact avec eux, une mesure disciplinaire en raison d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves, incluant les actes de violence à caractère sexuel, elle peut tenir compte en tout temps d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne professionnelle en raison d'un tel comportement. En outre, afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail¹, lorsque la Commission impose à une personne professionnelle une mesure disciplinaire en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, elle peut tenir compte en tout temps d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne professionnelle en raison d'une telle inconduite.

5-9.07

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

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

5-9.08

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

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

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

5-9.09

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la personne professionnelle, par le Syndicat ou par les deux, dans les 60 jours de la réception par la personne professionnelle de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Copie de ce grief doit être également transmise à la Commission.

¹ Conformément à l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Est admissible aux bénéfices 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 personne professionnelle engagée 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 personne professionnelle;

- b) la personne professionnelle engagée 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 personne professionnelle à temps plein, la personne professionnelle 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 personne professionnelle admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle 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 personne professionnelle, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge défini comme suit :

enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la personne professionnelle pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non mariée et résidant ou domiciliée au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit à une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins, ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^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, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle elle-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 personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-10.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la Convention 2020-2023 demeurent en vigueur aux conditions qui y sont prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la présente Convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 5-10.00 de la Convention 2020-2023 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

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 de calendrier.

5-10.07

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

5-10.08

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

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

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

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

5-10.10

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

5-10.11

- A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne professionnelle 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 établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires.

Une personne professionnelle âgée 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 couverte par le régime d'assurance maladie obligatoire pour les garanties non couvertes par le régime de la RAMQ.

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

5-10.12

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

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

Lorsqu'elle 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 personne professionnelle 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 :
 - 1) à compter de la paie suivant le 45^e jour suivant la signature de la convention collective 2020-2023 : 120 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - 2) à compter du 1^{er} avril 2024 : 663,80 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
 - 1) à compter de la paie suivant le 45^e jour suivant la signature de la convention collective 2020-2023 : 48 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - 2) à compter du 1^e avril 2024 : 295,60 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- c) le montant maximal de la couverture au régime d'assurance maladie de la participante ou du participant assuré.

- d) La contribution de la Commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur chaque année en 2 versements :
- 1) le premier couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des personnes professionnelles concernées 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;
 - 2) le deuxième couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des personnes professionnelles concernées 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.

Malgré le paragraphe d), pour la période du 1^{er} avril 2024 jusqu'au jour précédent la période de paie suivant le 90^e jour suivant la signature de la Convention, la Commission verse à la participante ou au participant qui y a droit, une indemnité correspondant à la différence entre la contribution que la participante ou le participant aurait dû recevoir pendant cette période en vertu du sous-paragraphe 2 des paragraphes a) ou b), selon le cas, et la contribution qu'elle ou qu'il a reçue pendant cette même période, si cette différence est positive.

Cette indemnité est payée à la participante ou au participant en un seul versement dans les 120 jours suivants la signature de la Convention.

À compter de la période de paie suivant le 90^e jour suivant la signature de la Convention, les dispositions prévues au paragraphe d) s'appliquent, sous réserve des adaptations nécessaires, le cas échéant.

5-10.14

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

5-10.15

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

- a) une disposition spécifique sur la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{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 personne professionnelle 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 personne professionnelle cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des centres de services du Québec, une copie de toute communication d'ordre général transmise à la Commission ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne professionnelle 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 personne professionnelle déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) la définition de conjointe ou conjoint est celle de la clause 1-1.12 et celle d'enfant à charge est identique à celle utilisée pour la clause 5-10.02 de la Convention.

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

5-10.16

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

- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
- a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 5-10.15;
 - b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle personne professionnelle 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 personne professionnelle admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

5-10.17

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

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

Section 4 Comité d'assurances de la Centrale

5-10.18

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

5-10.19

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

- la cotisation des personnes professionnelles 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 personnes professionnelles eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-10.20

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

5-10.21

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

5-10.22

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

5-10.23

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

5-10.24

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

5-10.25

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés, selon des modalités à être précisées, et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la Commission.

5-10.26

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

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins 4 mois et il doit prendre effet le 1^{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.

5-10.27

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

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

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

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

- a) en fournissant l'information aux nouvelles personnes professionnelles;
- b) en faisant l'inscription des nouvelles personnes professionnelles;
- 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 personnes professionnelles les formulaires de demande de participation, de réclamation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) en transmettant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) en acheminant à l'assureur le nom des personnes professionnelles qui lui ont fait part de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.29

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

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

Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie

5-10.30

La personne professionnelle 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 personne professionnelle visée au paragraphe b) de la clause 5-10.01.

Section 7 Assurance salaire

5-10.31

- A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une personne professionnelle a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la Commission et la personne professionnelle régulière absente 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 personne professionnelle, accompagnée de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12¹ semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle est au travail, la personne professionnelle doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, la personne professionnelle 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 personne professionnelle n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, la Commission et la personne professionnelle peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent alinéa.

¹ La Commission et la personne professionnelle régulière absente peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

C) Attribution de tâches temporaires

Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la Commission et la personne professionnelle 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 personne professionnelle peut être accompagnée de sa déléguée ou son délégué syndical.

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

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

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

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

5-10.32

En vertu de la clause 5-10.31, le traitement de la personne professionnelle aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales, de la prime pour les psychologues prévue à l'annexe R, de la prime relative aux services de soutien en santé mentale prévue à l'annexe P et de la rémunération additionnelle reliée à la reconnaissance de la maîtrise, à l'exception de toute prime d'inconvénient. Pour les personnes professionnelles 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 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 personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, RRCE ou RRPE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

5-10.34

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la personne professionnelle en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L. C. 1996, ch. 23), sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne professionnelle s'effectue de la façon suivante : la Commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la Commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la Convention.
- C) La Commission déduit 1/10 de jour de la banque de jours de congé de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 lorsque la personne professionnelle reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L. C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite de la Commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où la personne professionnelle est reconnue 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 personne professionnelle s'engage à rembourser à la Commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31, et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- E) La personne professionnelle bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L. C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-10.35

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

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

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 personne professionnelle 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 personne professionnelle absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission si la personne professionnelle est absente durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la Commission peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence; le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, 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.

S'il y a refus par la Commission de verser des prestations d'assurance salaire, aux motifs de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, les parties peuvent, dans les 30 jours de la décision de la Commission, s'entendre par écrit pour qu'une ou un 3^e médecin tranche le litige. Le cas échéant, la Commission et le Syndicat, dans les 30 jours de la décision de la Commission, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin; à défaut d'entente, la ou le médecin choisi par la Commission et la ou le médecin consulté par la personne professionnelle s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin, dont la décision est sans appel. Le coût de l'examen est assumé à parts égales par le Syndicat et la Commission, de même que les frais de transport de la personne professionnelle lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres du lieu de travail habituel.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la Commission peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, 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 personne professionnelle, 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 personne professionnelle s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin dont la décision est sans appel.

Dans les cas où les parties ont recours à un 3^e médecin, le coût de l'examen est assumé à parts égales par le Syndicat et la Commission, de même que les frais de transport de la personne professionnelle.

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 personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Section 8 Congés de maladie

5-10.40

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

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

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

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

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

5-10.41

Si une personne professionnelle devient couverte par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle 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 personne professionnelle est au travail pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

5-10.43

- A) La personne professionnelle recevant, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, des prestations en vertu des sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention collective 2020-2023 continue d'être régie 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 personne professionnelle invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la Convention est couverte par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la personne professionnelle invalide à la date d'entrée en vigueur de la Convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.31.

5-10.44

Les jours de congé de maladie au crédit de la personne professionnelle avant la signature de la Convention demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de la personne professionnelle;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit de la personne professionnelle.

5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

La personne professionnelle doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

5-11.04

La Commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles; 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 personne professionnelle;
- 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 personnes professionnelles;
- 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 personne professionnelle 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;
- f) prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection sur les lieux du travail de la personne professionnelle victime de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, la Commission est tenue de prendre les mesures lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne professionnelle est exposée à cette violence.

5-11.05

La mise à la disposition des personnes professionnelles 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 personnes professionnelles, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

5-11.06

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

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

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

5-11.07

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

5-11.08

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

5-11.09

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

5-11.10

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

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

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

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

5-12.02

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

Définitions**5-12.03**

Aux fins du présent article, on entend par :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne professionnelle par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle 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 personne professionnelle victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'engagement et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne professionnelle, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne professionnelle au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

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

Dispositions diverses

5-12.04

La personne professionnelle doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle travaille lorsqu'elle en est capable ou, sinon, dès que possible. Elle fournit, en outre, à la Commission une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont elle est victime la 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 personne professionnelle, dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-12.06

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

5-12.07

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

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

5-12.08

La Commission peut exiger d'une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle que celle-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 personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-10.30 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.09.

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

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

5-12.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^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 5-10.31 s'applique, sous réserve du 2^e alinéa de la présente clause, si la personne professionnelle est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

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

5-12.11

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

Traitement**5-12.12**

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

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

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

5-12.13

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

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

Droit de retour au travail**5-12.14**

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

5-12.15

La Commission peut assigner temporairement un travail à une personne professionnelle en attendant qu'elle 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 personne professionnelle reprend son poste ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par la Commission conformément aux autres dispositions de la Convention. Si le poste a été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

5-12.17

La personne professionnelle 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 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 personne professionnelle ou s'il s'agit d'un autre emploi :
 - la personne professionnelle soumet sa candidature par écrit;
 - la personne professionnelle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission;
 - la Convention applicable le permet;
- b) le droit de la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle ne peut conserver l'emploi obtenu si la Commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle est considérée comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

5-12.20

La personne professionnelle 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 personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne professionnelle 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 PARENTAUX¹

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 personne professionnelle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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.

¹ Au moment de la signature de la Convention, les personnes professionnelles bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention collective 2020-2023 demeurent régies par ces dispositions.

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 personne professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

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

5-13.04

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée 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.

¹ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la personne professionnelle 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.

- 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 personne professionnelle 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.

5-13.06 Répartition du congé

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

5-13.07 Préavis

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

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

5-13.08 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

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

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

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

B) Fractionnement du congé de maternité

a) Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, la Commission verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.01.

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

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

- 1) en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

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

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

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

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

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante² :

en additionnant :

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

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

1) en additionnant :

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

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

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

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

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

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la Commission en vertu de 1) de la présente clause et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

5-13.12

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

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi en vertu de 1) de la clause 5-13.10 ou en vertu de 1) de la clause 5-13.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la Commission ou, le cas échéant, de ses employeurs.

5-13.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

La professionnelle non admissible au RQAP et au RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.10 et 5-13.11.

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

En additionnant :

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au 2^e alinéa de la présente clause. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la Commission en vertu de la clause 5-13.10 ou 5-13.11 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par la Commission à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC à la Commission au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

Autorité des marchés financiers
Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM)
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

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

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à la clause 5-13.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé, des normes, de l'équité et de la sécurité du travail (CNESST).

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

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

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

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

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

5-13.15

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

- l'assurance vie;
- l'assurance maladie, en versant sa quote-part;
- l'accumulation de vacances ou le paiement de ce qui en tient lieu;
- l'accumulation des jours de congé de maladie;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience;
- l'accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;

- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la Convention comme si elle était au travail.

5-13.16

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

5-13.17

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

5-13.18

La Commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la 4^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.

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

- B) Lorsque la Commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.
- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^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* (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la Commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09.

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

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 5 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 5 jours prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.23

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

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^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 78^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 simultané 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 personne professionnelle 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 personne 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 personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

C) Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. Le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

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

E) Fractionnement du congé de paternité

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

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

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), la Commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait 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 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 (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)

A) Pendant les 5 semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, le professionnel, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-13.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base si ce professionnel a complété 20 semaines de service.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**Congé pour adoption****5-13.27****A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

La personne professionnelle 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 ou auprès de la personne professionnelle en vue de son adoption.

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

La personne professionnelle informe la Commission le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle informe la Commission le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

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

C) Congé pour adoption de 5 semaines

La personne professionnelle 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 78^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la personne professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, le congé est simultanément 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 personne professionnelle non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou auprès de la personne professionnelle en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les 2 conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la résidence familiale ou confié à la personne professionnelle et la personne professionnelle a l'intention de l'adopter. La personne professionnelle doit fournir à la Commission une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite de la personne professionnelle présentée au moins 3 semaines à l'avance.

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

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé par la clause 5-13.33.

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

D) Prolongation du congé pour adoption

La personne professionnelle 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 personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle, le congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne 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 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 personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait 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 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 personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.**5-13.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

- A) Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle 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 personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011) 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

- C) La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne professionnelle 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 personne 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 personne 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 personne professionnelle, lui produire cette lettre.

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

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

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

5-13.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

La personne professionnelle, non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

Congé sans traitement en vue d'une adoption**5-13.31**

La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

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

A) La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle est autorisée, 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 et la Commission.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la Commission effectue celle-ci. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de la répartition effectuée par la Commission, elle peut renoncer à ce congé.

Dans le cas d'une personne professionnelle 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 personne professionnelle conviennent de l'aménagement de ce congé. En cas de désaccord, la Commission procède à cet aménagement. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de l'aménagement effectué par la Commission, elle peut renoncer à ce congé.

La personne professionnelle 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 ou le conjoint de la personne professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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 personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue à l'article 5-10.00.

- B) La personne professionnelle 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 65 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et qui se termine au plus tard 78¹ semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78¹ semaines après que l'enfant lui a été confié.

5-13.34

Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle 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 65 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle 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 personne professionnelle accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, elle est régie par les dispositions applicables à la personne professionnelle 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 personne professionnelle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.35

La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle est considérée comme ayant démissionné.

¹ Sous réserve de ce que prévoit la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

La personne professionnelle 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 65 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

5-13.37

Sur demande de la personne professionnelle, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 65 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne 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.

À la demande de la personne professionnelle et si la Commission y consent, le congé de paternité, le congé pour adoption ou le congé sans traitement à temps complet avant l'expiration des 65 premières semaines est fractionné en semaines. Les 2^e et 3^e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-13.38

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

5-13.39 Congé pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne professionnelle 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 personne professionnelle. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la Commission et la personne professionnelle. En cas de désaccord, la Commission les détermine. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par la Commission, elle peut renoncer à ce congé.

Section 5 Dispositions diverses

5-13.40 Prime pour disparités régionales

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

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

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 et le bénéficiaire du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 a droit, durant les semaines où il reçoit une indemnité, à 100 % de la prime pour disparités régionales pour l'un ou l'autre de ces congés.

5-13.41

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

5-13.42

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

5-13.43

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

5-14.00 NON-DISCRIMINATION

5-14.01

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

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

5-14.02

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

5-14.03

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

5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**5-15.01**

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

5-15.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la Commission et que le Syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) suivants se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

5-15.03

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

5-15.04

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

5-15.05

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

5-16.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**5-16.01**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne professionnelle et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne professionnelle (*Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1)).

5-16.02

La personne professionnelle a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

5-16.03

La Commission prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Elle doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

5-16.04

La personne professionnelle qui prétend être harcelée 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 personne professionnelle si celle-ci le désire.

5-16.05

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la Commission par la plaignante ou le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

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

5-16.06

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement psychologique doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente Convention.

5-16.07

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

5-16.08

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

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

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

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

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

5-17.02

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

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

5-17.03

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

5-17.04

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

5-17.05

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

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

6-1.01

La Commission paie à la personne professionnelle, pour chaque jour rémunéré, un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9) du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

2102 Bibliothécaire

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 51 611 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 53 310 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 55 173 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 57 054 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 59 026 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 61 035 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 63 135 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 65 308 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 67 537 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 71 554 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 73 983 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 76 558 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 78 787 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 81 106 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 83 498 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 85 927 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 88 466 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Périodes et taux annuels | | | |
|----------|---|---|---|---|
| | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
| 1 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

NOTE :

La conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, tel que prévu à l'annexe U. Le traitement versé à la conseillère ou au conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 97 524 \$ au 1^{er} avril 2023, à 100 246 \$ au 1^{er} avril 2024, à 102 857 \$ au 1^{er} avril 2025, à 105 432 \$ au 1^{er} avril 2026 et à 109 121 \$ au 1^{er} avril 2027.

2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Périodes et taux annuels | | | |
|----------|---|---|---|---|
| | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
| 1 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2106 Agente ou agent de réadaptation**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 51 611 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 53 310 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 55 173 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 57 054 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 59 026 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 61 035 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 63 135 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 65 308 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 67 537 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 71 554 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 73 983 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 76 558 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 78 787 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 81 106 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 83 498 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 85 927 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 88 466 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2109 Conseillère ou conseiller d'orientation**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2111 Travailleuse sociale ou travailleur social**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2112 Orthophoniste ou audiologiste**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 53 164 | 54 661 | 56 086 | 57 492 | 59 501 |
| 2 | 55 191 | 56 743 | 58 222 | 59 683 | 61 765 |
| 3 | 57 291 | 58 898 | 60 432 | 61 948 | 64 121 |
| 4 | 59 537 | 61 199 | 62 788 | 64 359 | 66 605 |
| 5 | 61 839 | 63 574 | 65 235 | 66 861 | 69 199 |
| 6 | 64 176 | 65 966 | 67 683 | 69 381 | 71 810 |
| 7 | 66 660 | 68 523 | 70 313 | 72 066 | 74 586 |
| 8 | 69 180 | 71 116 | 72 961 | 74 787 | 77 399 |
| 9 | 71 865 | 73 874 | 75 791 | 77 691 | 80 412 |
| 10 | 73 892 | 75 956 | 77 928 | 79 882 | 82 677 |
| 11 | 76 723 | 78 878 | 80 923 | 82 951 | 85 854 |
| 12 | 79 700 | 81 928 | 84 065 | 86 165 | 89 178 |
| 13 | 82 731 | 85 051 | 87 261 | 89 434 | 92 557 |
| 14 | 85 526 | 87 918 | 90 201 | 92 447 | 95 680 |
| 15 | 88 393 | 90 877 | 93 233 | 95 570 | 98 912 |
| 16 | 91 333 | 93 890 | 96 337 | 98 748 | 102 200 |
| 17 | 94 420 | 97 068 | 99 588 | 102 072 | 105 651 |
| 18 | 97 543 | 100 282 | 102 894 | 105 469 | 109 158 |

2113 Psychologue**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 54 844 | 56 378 | 57 839 | 59 282 | 61 364 |
| 2 | 57 017 | 58 606 | 60 122 | 61 619 | 63 774 |
| 3 | 59 263 | 60 925 | 62 514 | 64 085 | 66 331 |
| 4 | 61 601 | 63 318 | 64 961 | 66 587 | 68 925 |
| 5 | 64 030 | 65 820 | 67 537 | 69 217 | 71 646 |
| 6 | 66 532 | 68 395 | 70 166 | 71 920 | 74 440 |
| 7 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 8 | 71 901 | 73 910 | 75 828 | 77 727 | 80 449 |
| 9 | 74 732 | 76 832 | 78 823 | 80 796 | 83 626 |
| 10 | 76 924 | 79 079 | 81 143 | 83 170 | 86 074 |
| 11 | 79 937 | 82 184 | 84 320 | 86 421 | 89 452 |
| 12 | 83 133 | 85 453 | 87 681 | 89 872 | 93 013 |
| 13 | 86 366 | 88 776 | 91 078 | 93 360 | 96 630 |
| 14 | 89 379 | 91 881 | 94 274 | 96 630 | 100 008 |
| 15 | 92 484 | 95 077 | 97 543 | 99 990 | 103 496 |
| 16 | 95 643 | 98 328 | 100 885 | 103 405 | 107 021 |
| 17 | 98 912 | 101 688 | 104 337 | 106 948 | 110 692 |
| 18 | 102 364 | 105 231 | 107 971 | 110 674 | 114 546 |

NOTE :

À compter du 10 juin 2024, la psychologue ou le psychologue reçoit une majoration de traitement, tel que prévu à l'annexe R.

2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2115 Diététiste/nutritionniste**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2116 Ergothérapeute

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 53 164 | 54 661 | 56 086 | 57 492 | 59 501 |
| 2 | 55 191 | 56 743 | 58 222 | 59 683 | 61 765 |
| 3 | 57 291 | 58 898 | 60 432 | 61 948 | 64 121 |
| 4 | 59 537 | 61 199 | 62 788 | 64 359 | 66 605 |
| 5 | 61 839 | 63 574 | 65 235 | 66 861 | 69 199 |
| 6 | 64 176 | 65 966 | 67 683 | 69 381 | 71 810 |
| 7 | 66 660 | 68 523 | 70 313 | 72 066 | 74 586 |
| 8 | 69 180 | 71 116 | 72 961 | 74 787 | 77 399 |
| 9 | 71 865 | 73 874 | 75 791 | 77 691 | 80 412 |
| 10 | 73 892 | 75 956 | 77 928 | 79 882 | 82 677 |
| 11 | 76 723 | 78 878 | 80 923 | 82 951 | 85 854 |
| 12 | 79 700 | 81 928 | 84 065 | 86 165 | 89 178 |
| 13 | 82 731 | 85 051 | 87 261 | 89 434 | 92 557 |
| 14 | 85 526 | 87 918 | 90 201 | 92 447 | 95 680 |
| 15 | 88 393 | 90 877 | 93 233 | 95 570 | 98 912 |
| 16 | 91 333 | 93 890 | 96 337 | 98 748 | 102 200 |
| 17 | 94 420 | 97 068 | 99 588 | 102 072 | 105 651 |
| 18 | 97 543 | 100 282 | 102 894 | 105 469 | 109 158 |

2118 Agente ou agent de gestion financière**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2119 Conseillère ou conseiller en communication**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2120 Analyste**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 51 611 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 53 310 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 55 173 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 57 054 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 59 026 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 61 035 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 63 135 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 65 308 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 67 537 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 71 554 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 73 983 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 76 558 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 78 787 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 81 106 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 83 498 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 85 927 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 88 466 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2121 Attachée ou attaché d'administration**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2122 Ingénieure ou ingénieur

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Périodes et taux annuels | | | |
|----------|---|---|---|---|
| | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
| 1 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2123 Orthopédagogue

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Périodes et taux annuels | | | |
|----------|---|---|---|--|
| | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
| 1 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

Note : L'orthopédagogue qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, tel que prévu à l'annexe S. Le traitement versé à l'orthopédagogue qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 97 524 \$ au 1^{er} avril 2023, à 100 246 \$ au 1^{er} avril 2024, à 102 857 \$ au 1^{er} avril 2025, à 105 432 \$ au 1^{er} avril 2026 et à 109 121 \$ au 1^{er} avril 2027.

2140 Traductrice ou traducteur**(Taux annuels)****Semaine : 35 h****Périodes et taux annuels**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 49 968 | 51 374 | 52 707 | 54 022 | 55 921 |
| 2 | 51 447 | 52 890 | 54 259 | 55 611 | 57 565 |
| 3 | 53 017 | 54 497 | 55 921 | 57 328 | 59 336 |
| 4 | 54 625 | 56 159 | 57 620 | 59 063 | 61 126 |
| 5 | 56 268 | 57 839 | 59 336 | 60 816 | 62 953 |
| 6 | 57 985 | 59 610 | 61 163 | 62 697 | 64 888 |
| 7 | 59 738 | 61 418 | 63 007 | 64 578 | 66 843 |
| 8 | 61 546 | 63 263 | 64 907 | 66 532 | 68 870 |
| 9 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 10 | 64 706 | 66 514 | 68 249 | 69 947 | 72 395 |
| 11 | 66 605 | 68 468 | 70 239 | 71 993 | 74 513 |
| 12 | 68 669 | 70 586 | 72 413 | 74 221 | 76 814 |
| 13 | 70 733 | 72 705 | 74 604 | 76 467 | 79 152 |
| 14 | 72 522 | 74 550 | 76 485 | 78 403 | 81 143 |
| 15 | 74 312 | 76 394 | 78 385 | 80 339 | 83 151 |
| 16 | 76 230 | 78 367 | 80 412 | 82 421 | 85 306 |
| 17 | 78 166 | 80 357 | 82 439 | 84 503 | 87 462 |
| 18 | 80 120 | 82 366 | 84 503 | 86 621 | 89 653 |

2141 Animatrice ou animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

NOTE :

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, l'appellation Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire du corps d'emploi 2141 est remplacée.

2142 Conseillère ou conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

NOTE :

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, l'appellation Conseillère ou conseiller spirituelle, religieuse et morale du corps d'emploi 2142 est remplacée.

2143 Agente ou agent de développement**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2144 Avocate ou avocat

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

| Échelons | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2145 Notaire

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

| Échelons | Périodes et taux annuels | | | |
|----------|---|---|---|---|
| | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
| 1 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2146 Traductrice ou traducteur agréé

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 49 968 | 51 374 | 52 707 | 54 022 | 55 921 |
| 2 | 51 447 | 52 890 | 54 259 | 55 611 | 57 565 |
| 3 | 53 017 | 54 497 | 55 921 | 57 328 | 59 336 |
| 4 | 54 625 | 56 159 | 57 620 | 59 063 | 61 126 |
| 5 | 56 268 | 57 839 | 59 336 | 60 816 | 62 953 |
| 6 | 57 985 | 59 610 | 61 163 | 62 697 | 64 888 |
| 7 | 59 738 | 61 418 | 63 007 | 64 578 | 66 843 |
| 8 | 61 546 | 63 263 | 64 907 | 66 532 | 68 870 |
| 9 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 10 | 64 706 | 66 514 | 68 249 | 69 947 | 72 395 |
| 11 | 66 605 | 68 468 | 70 239 | 71 993 | 74 513 |
| 12 | 68 669 | 70 586 | 72 413 | 74 221 | 76 814 |
| 13 | 70 733 | 72 705 | 74 604 | 76 467 | 79 152 |
| 14 | 72 522 | 74 550 | 76 485 | 78 403 | 81 143 |
| 15 | 74 312 | 76 394 | 78 385 | 80 339 | 83 151 |
| 16 | 76 230 | 78 367 | 80 412 | 82 421 | 85 306 |
| 17 | 78 166 | 80 357 | 82 439 | 84 503 | 87 462 |
| 18 | 80 120 | 82 366 | 84 503 | 86 621 | 89 653 |

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 51 611 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 53 310 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 55 173 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 57 054 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 59 026 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 61 035 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 63 135 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 65 308 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 67 537 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 71 554 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 73 983 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 76 558 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 78 787 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 81 106 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 83 498 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 85 927 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 88 466 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2148 Architecte

(Taux annuels)

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

| Échelons | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à Compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2149 Agente ou agent de service social**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2152 Agente ou agent de correction du langage et de l'audition**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 50 753 | 52 177 | 53 529 | 54 862 | 56 780 |
| 2 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 3 | 54 095 | 55 611 | 57 054 | 58 478 | 60 524 |
| 4 | 55 830 | 57 401 | 58 898 | 60 377 | 62 496 |
| 5 | 57 656 | 59 263 | 60 798 | 62 313 | 64 487 |
| 6 | 59 464 | 61 126 | 62 715 | 64 286 | 66 532 |
| 7 | 61 400 | 63 117 | 64 761 | 66 386 | 68 705 |
| 8 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 9 | 65 436 | 67 263 | 69 016 | 70 733 | 73 216 |
| 10 | 66 861 | 68 742 | 70 532 | 72 303 | 74 842 |
| 11 | 69 052 | 70 988 | 72 833 | 74 659 | 77 271 |
| 12 | 71 262 | 73 253 | 75 152 | 77 033 | 79 736 |
| 13 | 73 600 | 75 664 | 77 636 | 79 572 | 82 348 |
| 14 | 75 609 | 77 727 | 79 755 | 81 745 | 84 612 |
| 15 | 77 673 | 79 846 | 81 928 | 83 973 | 86 914 |
| 16 | 79 791 | 82 019 | 84 156 | 86 256 | 89 270 |
| 17 | 81 946 | 84 247 | 86 439 | 88 594 | 91 699 |
| 18 | 84 192 | 86 548 | 88 795 | 91 023 | 94 201 |

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|---|
| 1 | 51 611 | 53 054 | 54 442 | 55 812 | 57 766 |
| 2 | 53 310 | 54 807 | 56 232 | 57 638 | 59 647 |
| 3 | 55 173 | 56 725 | 58 204 | 59 665 | 61 747 |
| 4 | 57 054 | 58 642 | 60 158 | 61 656 | 63 811 |
| 5 | 59 026 | 60 670 | 62 240 | 63 793 | 66 021 |
| 6 | 61 035 | 62 752 | 64 377 | 65 984 | 68 285 |
| 7 | 63 135 | 64 907 | 66 587 | 68 249 | 70 641 |
| 8 | 65 308 | 67 135 | 68 888 | 70 605 | 73 070 |
| 9 | 67 537 | 69 436 | 71 244 | 73 034 | 75 591 |
| 10 | 69 162 | 71 098 | 72 942 | 74 769 | 77 380 |
| 11 | 71 554 | 73 563 | 75 481 | 77 362 | 80 065 |
| 12 | 73 983 | 76 047 | 78 020 | 79 974 | 82 768 |
| 13 | 76 558 | 78 695 | 80 741 | 82 768 | 85 672 |
| 14 | 78 787 | 80 996 | 83 097 | 85 179 | 88 156 |
| 15 | 81 106 | 83 371 | 85 544 | 87 681 | 90 749 |
| 16 | 83 498 | 85 836 | 88 064 | 90 274 | 93 434 |
| 17 | 85 927 | 88 338 | 90 639 | 92 904 | 96 155 |
| 18 | 88 466 | 90 950 | 93 306 | 95 643 | 98 985 |

2154 Conseillère ou conseiller en rééducation**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 52 415 | 53 876 | 55 282 | 56 670 | 58 661 |
| 2 | 54 259 | 55 775 | 57 218 | 58 642 | 60 688 |
| 3 | 56 250 | 57 821 | 59 318 | 60 798 | 62 934 |
| 4 | 58 295 | 59 921 | 61 473 | 63 007 | 65 217 |
| 5 | 60 414 | 62 112 | 63 720 | 65 308 | 67 591 |
| 6 | 62 642 | 64 395 | 66 076 | 67 719 | 70 093 |
| 7 | 64 888 | 66 696 | 68 431 | 70 148 | 72 595 |
| 8 | 67 226 | 69 107 | 70 897 | 72 668 | 75 207 |
| 9 | 69 710 | 71 664 | 73 527 | 75 371 | 78 001 |
| 10 | 71 518 | 73 527 | 75 444 | 77 326 | 80 028 |
| 11 | 74 111 | 76 193 | 78 166 | 80 120 | 82 932 |
| 12 | 76 832 | 78 987 | 81 033 | 83 060 | 85 964 |
| 13 | 79 627 | 81 855 | 83 992 | 86 092 | 89 105 |
| 14 | 82 092 | 84 393 | 86 585 | 88 758 | 91 863 |
| 15 | 84 667 | 87 041 | 89 306 | 91 534 | 94 730 |
| 16 | 87 334 | 89 781 | 92 119 | 94 420 | 97 725 |
| 17 | 90 073 | 92 593 | 95 004 | 97 378 | 100 793 |
| 18 | 92 886 | 95 479 | 97 963 | 100 410 | 103 916 |

2155 Conseillère ou conseiller en alimentation**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) | Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1 | 49 968 | 51 374 | 52 707 | 54 022 | 55 921 |
| 2 | 51 447 | 52 890 | 54 259 | 55 611 | 57 565 |
| 3 | 53 017 | 54 497 | 55 921 | 57 328 | 59 336 |
| 4 | 54 625 | 56 159 | 57 620 | 59 063 | 61 126 |
| 5 | 56 268 | 57 839 | 59 336 | 60 816 | 62 953 |
| 6 | 57 985 | 59 610 | 61 163 | 62 697 | 64 888 |
| 7 | 59 738 | 61 418 | 63 007 | 64 578 | 66 843 |
| 8 | 61 546 | 63 263 | 64 907 | 66 532 | 68 870 |
| 9 | 63 373 | 65 144 | 66 843 | 68 523 | 70 915 |
| 10 | 64 706 | 66 514 | 68 249 | 69 947 | 72 395 |
| 11 | 66 605 | 68 468 | 70 239 | 71 993 | 74 513 |
| 12 | 68 669 | 70 586 | 72 413 | 74 221 | 76 814 |
| 13 | 70 733 | 72 705 | 74 604 | 76 467 | 79 152 |
| 14 | 72 522 | 74 550 | 76 485 | 78 403 | 81 143 |
| 15 | 74 312 | 76 394 | 78 385 | 80 339 | 83 151 |
| 16 | 76 230 | 78 367 | 80 412 | 82 421 | 85 306 |
| 17 | 78 166 | 80 357 | 82 439 | 84 503 | 87 462 |
| 18 | 80 120 | 82 366 | 84 503 | 86 621 | 89 653 |

2156 Analyste spécialisée ou spécialisé en informatique**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 1 | 54 661 | 56 086 | 57 492 | 59 501 |
| 2 | 56 743 | 58 222 | 59 683 | 61 765 |
| 3 | 58 898 | 60 432 | 61 948 | 64 121 |
| 4 | 61 199 | 62 788 | 64 359 | 66 605 |
| 5 | 63 574 | 65 235 | 66 861 | 69 199 |
| 6 | 65 966 | 67 683 | 69 381 | 71 810 |
| 7 | 68 523 | 70 313 | 72 066 | 74 586 |
| 8 | 71 116 | 72 961 | 74 787 | 77 399 |
| 9 | 73 874 | 75 791 | 77 691 | 80 412 |
| 10 | 75 956 | 77 928 | 79 882 | 82 677 |
| 11 | 78 878 | 80 923 | 82 951 | 85 854 |
| 12 | 81 928 | 84 065 | 86 165 | 89 178 |
| 13 | 85 051 | 87 261 | 89 434 | 92 557 |
| 14 | 87 918 | 90 201 | 92 447 | 95 680 |
| 15 | 90 877 | 93 233 | 95 570 | 98 912 |
| 16 | 93 890 | 96 337 | 98 748 | 102 200 |
| 17 | 97 068 | 99 588 | 102 072 | 105 651 |
| 18 | 100 282 | 102 894 | 105 469 | 109 158 |

NOTE :

La création du corps d'emplois est effective à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

2157 Conseillère ou conseiller en ressources matérielles**(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

| Échelons | Taux du 2024-06-10 au 2025-03-31 (\$) | Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$) | Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$) | Taux à compter du 2027-04-01 (\$) |
|----------|---|---|---|---|
| 1 | 54 661 | 56 086 | 57 492 | 59 501 |
| 2 | 56 743 | 58 222 | 59 683 | 61 765 |
| 3 | 58 898 | 60 432 | 61 948 | 64 121 |
| 4 | 61 199 | 62 788 | 64 359 | 66 605 |
| 5 | 63 574 | 65 235 | 66 861 | 69 199 |
| 6 | 65 966 | 67 683 | 69 381 | 71 810 |
| 7 | 68 523 | 70 313 | 72 066 | 74 586 |
| 8 | 71 116 | 72 961 | 74 787 | 77 399 |
| 9 | 73 874 | 75 791 | 77 691 | 80 412 |
| 10 | 75 956 | 77 928 | 79 882 | 82 677 |
| 11 | 78 878 | 80 923 | 82 951 | 85 854 |
| 12 | 81 928 | 84 065 | 86 165 | 89 178 |
| 13 | 85 051 | 87 261 | 89 434 | 92 557 |
| 14 | 87 918 | 90 201 | 92 447 | 95 680 |
| 15 | 90 877 | 93 233 | 95 570 | 98 912 |
| 16 | 93 890 | 96 337 | 98 748 | 102 200 |
| 17 | 97 068 | 99 588 | 102 072 | 105 651 |
| 18 | 100 282 | 102 894 | 105 469 | 109 158 |

NOTE :

La création du corps d'emplois est effective à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement****Section 1****Paramètres généraux d'augmentation salariale****A) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2023.

B) Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %² avec effet le 1^{er} avril 2024.

C) Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %² avec effet le 1^{er} avril 2025.

D) Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %² avec effet le 1^{er} avril 2026.

E) Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %² avec effet le 1^{er} avril 2027.

¹ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des corps d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe O sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

² Toutefois, les clauses de la Convention collective relatives aux personnes professionnelles hors taux ou hors échelle s'appliquent.

Section 2

A) Ajustement salarial

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- a) Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.
- b) Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.
- c) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes professionnelles et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

¹ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des corps d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe O sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe N.

² Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes professionnelles hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement de traitement en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

Aux fins du calcul de cette clause :

- a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
- b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement de traitement ne peut être négatif.

B) Primes

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes et allocations exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à la section 1 de la clause 6-2.01 et au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01.

Section 3

Technique d'indexation

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

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

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

- Quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 3^e chiffre est inférieur à 5. Si le 3^e chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2^e est porté à l'unité supérieure et le 3^e et les suivants sont retranchés.

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

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le 1^{er} chiffre et les suivants sont retranchés si le 1^{er} chiffre est inférieur à 5. Si le 1^{er} chiffre est égal ou supérieur à 5, le dollar est porté à l'unité supérieure et la 1^{re} décimale et les suivantes sont retranchées.

Section 4

Rétroactivité suite à l'entrée en vigueur de la présente Convention

L'ajustement du traitement découlant des taux et échelles de traitement prévus pour la période du 1^{er} 2024 au 31 mars 2025, débute au plus tard dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

Les montants de rétroactivité découlant de l'application de la Convention pour la période débutant le 1^{er} avril 2023 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 personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2023 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la Convention dans les 4 mois de la transmission au Syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-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 personnes professionnelles dont l'emploi a pris fin depuis le 1^{er} avril 2023 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la Commission.

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

6-2.02 Personne professionnelle hors échelle

- A) La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personnes professionnelles, 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 personnes professionnelles de son équipe.

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

6-2.04 Prime de supervision de stagiaires

- A) La personne professionnelle qui, à la demande expresse de la Commission, assume la responsabilité de la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires œuvrant dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme, bénéficie d'une prime équivalant à 2 % de son taux de traitement.

- B) Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 6-2.03.

- C) Cette prime est calculée sur le taux de traitement applicable à cette personne professionnelle et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité.

6-2.05 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise

- A) Une rémunération additionnelle de 2 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification et requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

À compter de l'année scolaire 2024-2025, le paragraphe A) de la présente clause est remplacé par : Une rémunération additionnelle de 2,50 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois.

- B) Cette rémunération additionnelle s'applique à la personne professionnelle après qu'elle ait séjourné un an à l'échelon 18.

Cette mesure ne vise pas la personne professionnelle qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement qui reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des personnes enseignantes de la Commission.

- C) Cette rémunération additionnelle est calculée sur le taux de traitement applicable à la personne professionnelle. Elle est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- D) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.42.
- E) Cette mesure vise également la personne professionnelle ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de son ordre professionnel.

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

6-3.01

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classée 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 personne professionnelle ne peut cumuler plus d'une année d'expérience pendant une période de 12 mois.

6-3.02

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

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

6-3.03

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

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

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

6-3.04

La personne professionnelle à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la Convention ou celle qui sera engagée par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification, est réputée 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 personne professionnelle équivaut à une année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une personne professionnelle 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 personne professionnelle, équivaut à une année d'expérience pertinente.

Une maîtrise complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle, 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, équivaut à :

- 1½ année d'expérience pertinente pour une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits;
- 2½ années d'expérience pertinente pour une maîtrise de 75 crédits ou plus et de moins de 90 crédits.

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 personne professionnelle régulière en vertu des dispositions antérieures à la signature de la Convention.

6-5.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE À L'ENGAGEMENT

6-5.01

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

6-5.02

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

La personne enseignante de la Commission engagée à titre de conseillère ou conseiller pédagogique dont le taux de traitement à titre de conseillère ou conseiller pédagogique est inférieur à celui qu'elle recevait à titre de personne enseignante au moment de son engagement reçoit la différence entre, d'une part, le taux de traitement qu'elle reçoit à titre de conseillère ou conseiller pédagogique et, d'autre part, le traitement qu'elle recevait à titre de personne enseignante au moment de son engagement. Cette différence fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.42.

À sa date d'avancement régulier d'échelon, elle intègre l'échelle de traitement des conseillères ou conseillers pédagogiques à l'échelon immédiatement supérieur au traitement qu'elle recevait à titre de personne enseignante.

6-6.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE LORS D'UNE MUTATION

6-6.01

La personne professionnelle mutée est classée dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle était une personne professionnelle nouvellement engagée.

Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1^{er} janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle 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 personne professionnelle à l'emploi de la Commission à la date de l'entrée en vigueur de la Convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.

6-8.00 CLASSIFICATION

6-8.01

La personne professionnelle demeure classifiée dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

6-8.02

La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la Convention est classifiée dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification compte tenu de la fonction que la Commission lui attribue.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle doit être classifiée compte tenu de la fonction qui lui a été attribuée.

6-8.03

Malgré la clause 6-8.01, la personne professionnelle dont les tâches sont modifiées peut, si elle prétend que ce changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, soumettre un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

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

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

- a) reclassifier la personne professionnelle dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre

ou

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

6-8.04

La Commission peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de 2 corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps de travail.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre 2 corps d'emplois, la personne professionnelle est alors classifiée dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée des 2.

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

6-9.01

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

6-9.02

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

6-9.03

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

6-9.04

S'il y a désaccord entre le CPNCA et la Centrale sur la détermination des échelles de traitement au terme des 30 jours prévus à la clause précédente, l'une de ces parties peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la Convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

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

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

6-10.02

L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier, à la condition que la personne professionnelle ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services à titre de personne professionnelle.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle la personne professionnelle reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la personne professionnelle est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et au paragraphe C) de la clause 5-13.27, ainsi que toutes les périodes d'absences en invalidité.

6-10.03

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

Un grief peut être soumis à la suite du refus.

6-10.04

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

Aucun grief ne peut être soumis en regard de l'application de la présente clause.

6-10.05

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

Cependant, en application du 2^e alinéa de la clause 6-4.02, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une 1/2 année d'expérience résultant du fait qu'elle 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 personne professionnelle.

6-10.06

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

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

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

6-11.02

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

6-11.03

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

6-11.04

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

6-11.05

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

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

6-11.06

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

6-11.07

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

6-11.08

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

6-11.09

Au cas où la Commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une personne professionnelle, elle la consulte et tente de s'entendre avec elle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle sur une période de 12 mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas des prestations ou indemnités versées à la personne professionnelle par la Commission en vertu de la Convention.

6-11.10

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

6-11.11

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

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

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

7-1.02

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

7-1.03

La démission, le congédiement ou le non-renouvellement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une personne professionnelle régulière à temps plein non renouvelée et bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.06 conserve l'ancienneté acquise lors de son non-renouvellement pour une période n'excédant pas 2 années.

7-1.04

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

7-1.05

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

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

7-1.07

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

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

La personne professionnelle invitée 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 obtient au préalable l'approbation de la Commission.

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

7-2.02

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

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

La Commission peut accorder à une personne professionnelle un congé sans traitement d'une année pour des motifs qu'elle juge valables. Un congé pour études ne pourra être accordé que si le programme d'études est relié à un poste existant à la Commission.

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

La Commission peut également accorder à une personne professionnelle 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 personne professionnelle qui bénéficie de ce congé.

7-3.02

Malgré le 1^{er} alinéa de la clause 7-3.01, la personne professionnelle régulière a droit, après chaque période d'au moins 5 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre la personne professionnelle et la Commission. La personne professionnelle concernée doit donner à la Commission un préavis écrit d'au moins 90 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle entend bénéficier de ce congé.

7-3.03

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

- a) le décès de sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge¹ est survenu dans les 30 jours précédant cette demande;
- b) sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge est atteint d'une maladie grave qui doit être établie en tant que telle par un certificat médical;
- c) la demande d'un congé pour raison familiale (divorce, séparation, succession, prise en charge de son père, sa mère, ses beaux-parents, le frère, la sœur, le neveu, la nièce, le petit-fils, la petite-fille de la personne professionnelle ou de sa conjointe ou son conjoint en perte d'autonomie et d'un enfant propre dans le cas d'un changement de garde ainsi que dans le cas d'une adoption traditionnelle crie). La personne professionnelle doit, à la demande de la Commission, présenter toute pièce justificative requise de nature médicale ou légale.

7-3.04

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

7-3.05

En outre, la personne professionnelle en congé sans traitement a droit :

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

¹ Au sens de la clause 5-10.02.

7-3.06

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

7-3.07

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

7-3.08

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

7-3.09

À son retour, la personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par la Commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la Convention.

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

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

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

le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle. Si la personne professionnelle prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;

le 2^e alinéa doit permettre à la personne professionnelle de bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);

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

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

L'octroi des congés spéciaux prévus au 2^e alinéa du paragraphe c), aux paragraphes d) et e) est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ces congés est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus, sauf si la rupture d'un de ces liens (mariage, union civile, conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la personne professionnelle.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la *Loi concernant les soins de fin de vie* (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne professionnelle qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédant celui du décès. Dans ce cas, la personne professionnelle en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

7-4.02

La personne professionnelle 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 se déplace à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle se déplace à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence.

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

Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois, et ce, indépendamment que la personne professionnelle s'en prévale, soit à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès.

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

7-4.03

Toute personne professionnelle régulière 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 personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi en proportion du temps qu'elle 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 personne professionnelle, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la personne professionnelle n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.

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

7-4.04

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

- a) elle subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle est mise 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 subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-4.05

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

7-4.06

La Commission peut aussi permettre à une personne professionnelle de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

7-4.07

La Commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel concernant le fonctionnement de la Commission lors d'une intempérie, et ce, après consultation du Comité des relations du travail.

Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales

7-4.08

Sous réserve des autres dispositions de la Convention, la personne professionnelle 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 peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent¹ ou de toute autre personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une personne professionnelle œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26).

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne professionnelle 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 personne professionnelle.

7-4.09

Sous réserve des autres dispositions de la Convention, la personne professionnelle peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée et selon les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1). La personne professionnelle doit aviser la Commission le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Les avantages, que la personne professionnelle maintient pendant son absence en vertu de l'alinéa précédent, sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé parental sans traitement prévu au 1^{er} alinéa de la clause 5-13.34.

Le retour au travail de la personne professionnelle au terme de son congé sans traitement s'effectue dans le poste qu'elle détenait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste de la personne professionnelle aurait été aboli, celle-ci a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été alors au travail.

7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

7-5.01

Toute personne professionnelle en service a droit à 13 jours chômés et payés par année scolaire, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

¹ Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

Seuls les jours chômés et payés où une personne professionnelle 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 personne professionnelle qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, elle a droit à un minimum de jours chômés et payés égal à la proportion du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat d'engagement ou avant la fin de l'année scolaire.

7-5.02

Ces jours sont énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le Syndicat, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An
- 3 autres jours déterminés annuellement par la Commission pour chaque localité après consultation du Syndicat et en tenant compte du calendrier scolaire applicable à la localité concernée.

7-5.03

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la Commission et au Syndicat.

Sous réserve des dispositions légales à ce contraire, à défaut d'entente il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé tombe un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé tombe un dimanche.

7-5.04

Le 11 novembre ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est un jour chômé et payé. La Commission et le Syndicat peuvent convenir de reporter ce jour chômé et payé.

De plus, un jour choisi par la Commission entre Noël et le Jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de la Convention, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

7-6.00 CHARGE PUBLIQUE**7-6.01**

La personne professionnelle permanente qui entend briguer une charge publique peut, sur avis de 15 jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, la Commission accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

7-6.02

Les années durant lesquelles une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par la Commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la Convention.

7-6.05

La Commission peut résilier l'engagement de la personne professionnelle qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

7-7.00 VACANCES**7-7.01**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle 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 :

| Service continu ¹ au 30 juin | Accumulation de crédits de vacances du 1 ^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables) |
|---|---|
| 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 |

À compter du 1^{er} juillet 2024, sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle 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 :

| Service continu¹ au 30 juin | Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables) |
|---|---|
| moins de 1 an | 1 2/3 jour par mois de service continu |
| 1 an et moins de 15 ans | 20 jours |
| 15 ans | 21 jours |
| 16 ans | 22 jours |
| 17 ans | 23 jours |
| 18 ans | 24 jours |
| 19 ans et plus | 25 jours |

La personne professionnelle peut, avec l'accord de la Commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables. La personne professionnelle 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.

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

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de personne professionnelle régulière.

7-7.03

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 12 mois par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

7-7.04

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

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

7-7.05

La période habituelle de vacances se situe entre le 1^{er} juillet et le 15 août et durant la période de fermeture des écoles pour la poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris, telle la chasse à l'outarde.

La personne professionnelle peut utiliser un maximum de 5 jours de vacances en dehors de la période habituelle de vacances.

7-7.06

Pour la période habituelle de vacances estivales, le projet de vacances de la personne professionnelle doit être soumis par écrit avant le 15 mai.

Lors de la remise du projet de vacances estivales, la personne professionnelle indique à la Commission, dans la mesure du possible, le moment de la prise des 5 jours de vacances prévus au 2^e alinéa de la clause 7-7.05.

7-7.07

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

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

La Commission ne pourra refuser un projet de vacances en vertu du 1^{er} alinéa de la présente clause afin d'inciter ou de forcer une personne professionnelle à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'outarde.

7-7.08

Un projet de vacances approuvé par la Commission est définitif, sauf s'il y a entente contraire entre la personne professionnelle et la Commission.

7-7.09

Une invalidité, au sens de la Convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la personne professionnelle concernée de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle soumettra un nouveau projet de vacances.

7-7.10

Malgré les clauses précédentes du présent article, la Commission peut, après consultation du Comité des relations du travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables. Cette période de cessation totale ou partielle peut être distincte et différente pour chacune des communautés cries.

7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

7-8.01

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des personnes professionnelles dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la Commission pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si la Commission établissait des normes inférieures durant le cours de la Convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la Convention continueront de s'appliquer.

7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7-9.01

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

7-9.02

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

7-9.03

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

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

7-9.04

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

7-9.05

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion la Commission consulte le Syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

7-9.06

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

7-9.07

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.

7-9.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la Convention, notamment celles contenues aux articles 5-4.00 et 5-6.00.

7-10.00 PERFECTIONNEMENT**Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement****7-10.01**

Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la Commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-10.02

Les activités de perfectionnement comprennent :

- a) le perfectionnement organisationnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution;
- b) le perfectionnement fonctionnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés spécifiques à la tâche professionnelle;
- c) le recyclage, soit la formation professionnelle complémentaire dispensée à la personne professionnelle 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 personne professionnelle qui, telle qu'elle est autorisée par la Commission, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire régulier de travail de cette personne professionnelle n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la personne professionnelle et la Commission.

7-10.04

La Commission respecte les engagements contractés antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la Convention à l'égard de la personne professionnelle à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes visées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au 1^{er} alinéa de la clause 7-10.06.

Section 2 Organisation du perfectionnement

7-10.05

La Commission consulte le Syndicat dans le cadre du Comité des relations du travail ou d'un comité paritaire établi à cette fin, sur les sujets suivants :

- a) la politique de perfectionnement applicable aux personnes professionnelles;
- b) les règles applicables à la présentation et à l'acceptation des projets de perfectionnement;
- c) l'utilisation projetée et effectuée des sommes allouées en vertu du 1^{er} alinéa de la clause 7-10.06;
- d) les projets de perfectionnement soumis selon les règles établies dans le cadre du paragraphe b);
- e) la réalisation d'un bilan des activités de perfectionnement;
- f) l'analyse des besoins en perfectionnement;
- g) toute autre question relative au perfectionnement déterminée après entente entre la Commission et le Syndicat.

7-10.06

Le montant alloué au perfectionnement est de 368 \$ par année scolaire par personne professionnelle 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 personne professionnelle en service à la Commission, le montant alloué est ajusté en proportion des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

À compter de l'année scolaire 2023-2024, un montant additionnel de 100 \$, attribué selon les modalités prévues au 1^{er} alinéa, est alloué au perfectionnement. Ce montant est réservé exclusivement pour les besoins déterminés par la Commission.

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des personnes professionnelles des commissions scolaires des régions du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec¹, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant de 240 \$ est rajouté par année scolaire par personne professionnelle en service calculé en équivalent de personne professionnelle à temps plein dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et tel qu'il est constaté dans la liste transmise au Syndicat avant le 31 octobre en vertu de la clause 3-7.01.

¹ Tel que défini à l'annexe L – Liste des commissions scolaires par région.

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

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

7-10.07

Dans le but de développer les compétences des personnes professionnelles, la Commission facilite la participation au perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions à la Commission ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel requise par la Commission.

Section 3 Dispositions spécifiques au maintien des compétences et de l'expertise

7-10.08

La personne professionnelle doit s'assurer de maintenir un haut niveau de compétence et d'expertise, par le biais de son développement professionnel, afin de répondre aux besoins des élèves et de la Commission.

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

L'année de travail de la personne professionnelle correspond à l'année scolaire.

8-1.02

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL, AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ET TÉLÉTRAVAIL**Section 1 Horaire de travail****8-2.01**

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.

8-2.02

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

Un changement à l'horaire individuel d'une personne professionnelle s'effectue après l'avoir consultée et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La personne professionnelle concernée est avisée 2 semaines avant la prise d'effet du changement.

8-2.03

Le temps de déplacement au service de la Commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne professionnelle se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre dans la localité où elle est affectée. Quant aux déplacements de la personne professionnelle en dehors de la localité où elle est affectée, ils sont régis par la politique de la Commission. Cette politique est déposée au Comité des relations du travail aux fins de consultation préalable.

8-2.04

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la Commission lui assure une période de repos de 12 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec la personne professionnelle.

8-2.05

Malgré la clause 8-2.02, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

Section 2 Aménagement de l'horaire de travail**8-2.06**

Cette section s'applique exclusivement à la personne professionnelle régulière détenant un poste à 35 heures.

8-2.07

La personne professionnelle qui désire aménager son horaire de travail en fait la demande, par écrit, à sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Cette dernière ou ce dernier fournit sa réponse par écrit. Une telle demande peut être refusée que pour un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

8-2.08

Pour être valide, l'aménagement de l'horaire de travail nécessite une entente écrite entre la personne professionnelle et la Commission.

L'entente prévoit la date du début et de la fin de l'aménagement ainsi que l'horaire en découlant.

8-2.09

L'aménagement de l'horaire de travail est possible que pour les semaines au cours desquelles il n'y a aucun jour chômé et payé.

8-2.10

La Commission transmet une copie de l'entente au Syndicat.

8-2.11

Les dispositions de la présente section ne peuvent avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle n'avait pas obtenu d'aménagement de son horaire.

8-2.12

Toute problématique d'application de la présente section peut être soumise au Comité des relations du travail. En cas de désaccord entre les parties, l'entente relative à l'aménagement de l'horaire de travail de la personne professionnelle prend fin.

Section 3 Télétravail**8-2.13**

La Commission doit mettre en place, après consultation du Syndicat, un encadrement permettant le télétravail.

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 personne professionnelle concernée 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 personne professionnelle 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 effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

8-3.03

La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ou, après entente avec la Commission, ce travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

8-3.04

Dans le cas où la personne professionnelle obtient un congé compensatoire conformément à la clause précédente, la Commission et la personne professionnelle conviennent des modalités d'application en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la Commission et la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la Commission et la personne professionnelle conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.05

Sauf avec l'accord de l'autorité compétente, un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre et tout solde dû pour travail supplémentaire est alors monnayé.

8-3.06

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la personne professionnelle dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application des clauses 8-3.03 et 8-3.04, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

8-4.01

Advenant une absence, la personne professionnelle en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par la Commission et, si elle en est requise, 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

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

Une personne professionnelle peut signer un document préparé par elle dans l'exercice de sa fonction et dont elle est l'unique auteure. 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 personne professionnelle, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure doit être révélée.

8-6.02

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

8-6.04

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

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

La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne professionnelle 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 personne professionnelle s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La Commission convient de n'exercer contre la personne professionnelle 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 personne professionnelle.

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 personne professionnelle 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 personne professionnelle a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la personne professionnelle, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne professionnelle.

8-7.03

La personne professionnelle ou au procureur choisi par la Commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

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

La fonction d'une personne professionnelle consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activité. Certaines tâches administratives, notamment la tenue de dossier, la mise à niveau, la planification, la formation et la rédaction de rapport peuvent être effectuées à un lieu autre que son lieu de travail dans le respect de l'encadrement mis en place par la Commission à la clause 8-2.13.

Dans le cadre de l'exercice des fonctions des personnes professionnelles, la Commission facilite l'autonomie et la concertation professionnelles propices à l'atteinte des objectifs qu'elle définit.

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

8-8.02

La Commission doit assurer à la personne professionnelle, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques adaptées aux caractéristiques de sa fonction et aux exigences de la confidentialité et, notamment, lui fournir un service de secrétariat adéquat.

Sur avis préalable de 3 jours ouvrables adressé à la direction de l'école ou du centre, la Commission met à la disposition de la personne professionnelle un local convenable pour l'exercice de ses fonctions, lorsqu'un tel local est disponible.

8-8.03

La personne professionnelle s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-8.04

La Commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'une personne professionnelle, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.

8-8.05

La Commission reconnaît que la personne professionnelle doit respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau du secret professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.06

La Commission ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.07

Lorsqu'une personne professionnelle est appelée 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 prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou un procureur choisi et payé par la Commission.

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

L'évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle 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 personne professionnelle œuvre tels qu'ils sont définis par la Commission, après consultation des personnes professionnelles du service concerné.

8-9.03

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

8-9.04

La personne professionnelle 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 a pris connaissance de son évaluation. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES**9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES****9-1.01**

Dans le but de favoriser la résolution des litiges et des mécontentes, le Syndicat et la Commission conviennent de se rencontrer préalablement au dépôt d'un grief. Cette rencontre a pour objectif d'entendre les personnes et les parties concernées, de cerner le problème et de trouver les solutions satisfaisantes pour les parties.

Dans ce cas, la Commission et le Syndicat conviennent que le délai prévu à la clause 9-2.03 débute le jour suivant la tenue de cette rencontre.

De plus, aux fins de la tenue de cette rencontre, la Commission assume, le cas échéant, les frais de séjour et de déplacement encourus conformément à la politique de frais de voyage en vigueur à la Commission pour les personnes à l'emploi de la Commission qui doivent y assister. De même, le temps consacré à cette rencontre n'est pas remboursable par le Syndicat.

Le défaut de tenir cette rencontre n'a pas pour effet de faire perdre le droit de soumettre un grief. Malgré le dépôt du grief à l'arbitrage, le Syndicat et la Commission peuvent se rencontrer en tout temps avant la fixation d'une date d'audition pour trouver des solutions satisfaisantes et tenter de régler le grief.

9-1.02

Les délais prévus à ce chapitre sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre la Commission et le Syndicat pour les prolonger.

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-2.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.

9-1.03

Aux fins de la soumission d'un grief, le Syndicat ou la personne professionnelle transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

| |
|----------------------------|
| FORMULAIRE DE GRIEF |
|----------------------------|

| |
|--------------|
| Grief |
|--------------|

| | | |
|----------|---|---|
| | Numéro du grief du Syndicat <input style="width: 150px;" type="text"/> | <input type="radio"/> Interprétation <input type="radio"/> Classification |
| Syndicat | Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____ | Employeur |
| | Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____ | |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|----------------------------|---|---|
| Mode d'arbitrage ¹ | <input style="width: 50px;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Type de grief ² | <input style="width: 50px;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Nature du grief 1 ³ | <input style="width: 50px;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> | | | |
| Nombre de plaignant (s) | <input style="width: 50px;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Nature du grief 2 | <input style="width: 50px;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| _____ Plaignant _____ | | | |
| Nom du Plaignant | Prénom du Plaignant | Plaignant Principal | Clause (s) <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | |
| <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | |
| <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 100%;" type="text"/> | |

Les faits à l'origine du grief, correctifs(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

 Signature

 Fonction

 Date

¹ Arbitrage régulier (clause 9-3.01) ou arbitrage accéléré (clauses 9-5.01 à 9-5.06)

² Individuel, collectif ou syndical

³ Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

9-1.04

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le Syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe de l'éducation.

9-1.05

Toutefois, la personne professionnelle concernée qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application des clauses 5-5.04, 5-9.05 ou 5-16.05, doit donner un avis écrit à cet effet à la Commission, à l'arbitre en chef et au Syndicat. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis par poste certifiée, par courrier recommandé ou par télécopieur.

9-1.06

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus à l'article 9-3.00.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou par télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

9-1.07

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique sert de preuve pour le calcul des délais prévus à l'article 9-3.00.

9-1.08

Les coordonnées du Greffe de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 1^{er} étage, bureau 120
Québec (Québec) G1R 5A5
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca
Télécopieur : 418 646-6848

9-1.09

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

9-2.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**9-2.01**

Toute personne professionnelle accompagnée ou non de sa déléguée ou son délégué syndical peut, si elle le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité désignée.

9-2.02

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

9-2.03

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

L'avis de grief doit être transmis par courrier recommandé, par poste certifiée, en main propre ou par télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par la Commission dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

9-2.04

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

Le Syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21^e jour qui suit la date de l'envoi de l'avis de grief.

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

La procédure prévue au présent article ne s'applique pas pour les griefs contestant un non-renouvellement (5-5.04), une mesure disciplinaire (5-9.00) ainsi qu'une mise en disponibilité (9-3.03) puisque ces griefs sont transmis directement à l'arbitrage.

9-2.05

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

9-2.06

Si les parties ne trouvent pas de solution à l'intérieur d'un délai de 21 jours du dépôt de l'avis de grief, celui-ci est réputé devenir l'avis d'arbitrage à cette même date.

9-3.00 PROCÉDURE RÉGULIÈRE D'ARBITRAGE**9-3.01**

Si aucune solution n'est trouvée par les parties à l'intérieur du délai de 21 jours prévu à la clause 9-2.06, l'avis de grief est réputé devenir l'avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 2^e alinéa de la clause 9-2.04.

Le Syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

9-3.02

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

9-3.03

Malgré les dispositions des clauses 9-1.02 et 9-3.01, le délai pour soumettre à l'arbitrage un grief contestant la mise en disponibilité de toute personne professionnelle à temps plein est prolongé jusqu'au 1^{er} novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.04, ce délai s'applique également pour soumettre directement à l'arbitrage un grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel.

9-4.00 PROCESSUS DÉCISIONNEL**9-4.01**

Pour la durée de la Convention, l'arbitre en chef du Greffe est M^e André G. Lavoie.

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre faisant partie de la liste déterminée conformément à l'annexe V et soumise au Greffe.

9-4.02

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

9-4.03

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux conventions antérieures incluant les dispositions tenant lieu de convention, d'un grief juridiquement né en vertu des clauses et articles de celles-ci. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente Convention.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 2020-2023 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets, mais à l'intérieur des délais qui sont prévus, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission, la FCSQ et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la Convention.

9-4.04

En cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au Greffe dans les 30 jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

Toute assesseure ou tout assesseur patronal ou syndical ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.

9-4.05

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

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

9-4.06

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

- 1) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- 2) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur la liste reproduite à la clause 9-4.01;
- 3) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- 4) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

Le Greffe en avise les arbitres, les parties concernées, la FCSQ, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseuses ou assesseurs.

9-4.07

Tout grief est entendu dans la localité d'Oujé-Bougoumou. Cependant, une audition peut avoir lieu dans une autre localité située sur le territoire de la Commission si les parties en conviennent.

À la demande de la Commission, les parties peuvent convenir que certaines auditions ou parties d'audition, par exemple le témoignage d'experts, peuvent se faire en dehors du territoire de la Commission pour en faciliter le déroulement.

Quant à l'arbitrage accéléré et la médiation préarbitrale, les parties décident du lieu d'audition des griefs, sur le territoire de la Commission.

9-4.08

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

9-4.09

Pour faciliter le déroulement des auditions, les procureuses ou procureurs se communiquent entre elles ou eux, et font connaître à l'arbitre, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition.

9-4.10

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

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

9-4.11

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

9-4.12

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas attribuée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre en nomme une ou un d'office le jour de l'audition.

9-4.13

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

9-4.14

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

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

9-4.15

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

9-4.16

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-4.08 au moins 7 jours à l'avance.

9-4.17

Sauf dans le cas de la production de notes écrites sur laquelle la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une décision dans le délai imparti et tant que celle-ci n'est pas rendue. Toutefois, cela ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de décision et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assesseure ou un assesseur.

9-4.18

La décision arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la décision.

L'arbitre dépose l'original signé de la décision arbitrale au Greffe et, en même temps, en expédie une copie aux 2 assesseures ou assesseurs s'il y en a.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet une copie de la décision aux parties concernées, à la FCSQ, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose 2 copies conformes au ministre du Travail.

9-4.19

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

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

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

9-4.20

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

9-4.21

L'arbitre appelé à juger du bien-fondé d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la personne professionnelle 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 personne professionnelle peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle a droit. L'arbitre peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de la cause.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'une personne professionnelle régulière 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 personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle a droit.

Malgré le 2^e alinéa de la clause 5-5.03, le 1^{er} alinéa de cette clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une personne professionnelle régulière 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 personne professionnelle.

9-4.22

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis à la Commission avant le 1^{er} février 2006, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 1^{er} février 2006, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

9-4.23

Les frais du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-4.24

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-4.25

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

9-4.26

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

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

9-4.27

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

9-5.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ**9-5.01**

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

9-5.02

Un grief déferé à la procédure d'arbitrage accéléré est entendu par une ou un arbitre seul, qui est nommé par le Greffe.

Chaque partie annonce au préalable ses témoins à l'autre partie, le cas échéant.

9-5.03

Généralement, la durée de l'audition est d'environ deux heures.

9-5.04

La décision arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire d'environ 2 pages des motifs au soutien de sa conclusion. Cette décision ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la Commission et le Syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa décision et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 10 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au Greffe.

9-5.05

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-4.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-4.04, 9-4.12, 9-4.16, du 1^{er} alinéa de la clause 9-4.17, des 2^e et 3^e alinéas de la clause 9-4.18, du 1^e alinéa de la clause 9-4.19, et des clauses 9-4.25 et 9-4.26.

9-5.06

Afin de favoriser l'arbitrage accéléré, les parties conviennent, s'il y a lieu, de regrouper certains griefs et de décider de l'endroit, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les auditions.

9-6.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE**9-6.01**

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-4.01.

9-6.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-6.03

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du ministre du Travail.

9-6.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

9-6.05

À l'issue de la procédure de médiation préarbitrale, le ou les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues aux articles 9-3.00 et 9-5.00.

9-6.06

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

9-6.07

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

9-7.00 MÉSENTENTES**9-7.01**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer au moment opportun à la demande de l'une des parties pour chercher des solutions aux mécontentes. À cet effet, l'une des parties peut requérir la tenue d'une rencontre; celle-ci doit se tenir dans 15 jours de la réception de la demande.

9-7.02

Les solutions adoptées par la Commission et le Syndicat ne peuvent en aucun temps avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la Convention.

9-7.03

Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer au moment opportun pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes professionnelles à l'emploi de la Commission en vue d'adopter les solutions appropriées. À cet effet, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir la tenue d'une rencontre; celle-ci doit se tenir dans les 60 jours de la réception de la demande.

Toute solution acceptée par les parties peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la Convention. Elle doit faire l'objet d'une entente écrite.

9-7.04

Les dispositions de cet article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

9-7.05

Si l'une des dispositions de la Convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur, soit la Cour supérieure, la Cour d'appel ou la Cour suprême, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer et d'appliquer les dispositions de la clause 9-7.03.

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**10-1.00 DÉFINITIONS****10-1.01**

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) personne à charge :

la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne 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 personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

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 personne professionnelle 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 personne professionnelle.

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 personne professionnelle travaillant dans une localité située dans les secteurs I et II ou travaillant dans la localité de Fermont;

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

- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;
- 3) la personne professionnelle 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 personne professionnelle de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévu à la clause 10-2.01 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions de l'article 10-4.00 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

- b) point de départ :

domicile au sens légal du terme au moment de l'engagement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la Commission et la personne professionnelle sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une personne professionnelle des secteurs public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévus à la clause 10-1.02 de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

10-1.02

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

Secteur I :

Mistissini, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

Secteur II :

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Whapmagoostui.

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

La personne professionnelle travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon le tableau qui suit :

| | Périodes | Du | Du | Du | Du | À compter du |
|----------------------------|------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| | Secteurs | 2023-04-01 au 2024-03-31 | 2024-04-01 au 2025-03-31 | 2025-04-01 au 2026-03-31 | 2026-04-01 au 2027-03-31 | |
| Avec personne (s) à charge | Secteur I | 15 267 \$ | 15 694 \$ | 16 102 \$ | 16 505 \$ | 17 083 \$ |
| | Secteur II | 19 856 \$ | 20 412 \$ | 20 943 \$ | 21 467 \$ | 22 218 \$ |
| Sans personne à charge | Secteur I | 9 544 \$ | 9 811 \$ | 10 066 \$ | 10 318 \$ | 10 679 \$ |
| | Secteur II | 11 265 \$ | 11 580 \$ | 11 881 \$ | 12 178 \$ | 12 604 \$ |

10-2.02

Pour la personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

10-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion de la durée de l'affectation de la personne professionnelle sur le territoire de la Commission compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.02.

10-2.04

Dans le cas où les conjoints travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition de l'expression « personne à charge » de la clause 10-1.01.

10-2.05

Sous réserve de la clause 10-2.03, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la personne professionnelle et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité 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 personne professionnelle recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 :

- a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 1) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - 2) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, le cas échéant;
- e) le coût du transport par route ou par bateau d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette, s'il y a lieu.

10-3.02

Dans le cas où la personne professionnelle admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 10-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

Quant à la personne professionnelle admissible aux dispositions du paragraphe e) de la clause 10-3.01 qui décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant une période de 15 mois qui suit la date de son début d'affectation.

10-3.03

- A) Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et uniquement dans les cas suivants :
- 1) lors de la première affectation de la personne professionnelle : du point de départ au lieu d'affectation;
 - 2) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'engagement par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 3) lors du rengagement par la Commission de la personne professionnelle qui avait été non rengagée pour surplus de personnel : du point de départ au lieu d'affectation;
 - 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la personne professionnelle : d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - 5) lors du bris de contrat ou de la démission de la personne professionnelle : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les 30 premiers jours de l'affectation de la personne professionnelle dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02;
 - 6) lors du décès de la personne professionnelle : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 7) lorsqu'une personne professionnelle 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 personne professionnelle dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions;
 - 8) lors de l'application de la clause 5-6.18 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
 - 9) lors du rappel d'une personne professionnelle relocalisée en vertu de la clause 5-6.18 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la personne professionnelle recrutée 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 personne professionnelle déplacée et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.

- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A), les frais sont également payés à une personne professionnelle non couverte par le préambule de la clause 10-3.01.
- F) L'article 10-4.00 s'applique également à une personne professionnelle affectée ou mutée dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle a été recrutée.

10-3.04

Aux fins du paragraphe d) de la clause 10-3.01, les parties conviennent que la Commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes :

- a) la personne professionnelle devra entreposer ses meubles meublants auprès de l'entreprise retenue par la Commission pour offrir ce service. La personne professionnelle pourra toutefois retenir les services de l'entreprise de son choix, mais elle devra alors assumer tout dépassement de coûts s'il y a lieu;
- b) ces coûts sont assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la personne professionnelle dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 et au plus tard à la date où la personne professionnelle n'est plus affectée dans ce secteur;
- c) à moins d'entente différente entre la Commission et la personne professionnelle, la Commission n'assume aucun coût d'entreposage des meubles meublants auprès d'un individu ou d'une entreprise qui n'effectue pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de son commerce;
- d) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la personne professionnelle.

10-3.05

Le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 10-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée à l'emploi de la Commission dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02.

10-3.06

Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 10-1.01, travaillent pour la Commission, un seul des 2 peut se prévaloir des avantages accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est tenue à aucun remboursement.

10-4.00 SORTIES**10-4.01**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé par la Commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne professionnelle d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la Convention.

10-4.02

- A) Proportionnellement à la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02, la Commission assume pour la personne professionnelle recrutée à plus de 50 kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année, pour la personne professionnelle et ses personnes à charge, jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.
- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la personne professionnelle recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
 - 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'engagement;
 - 2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la personne professionnelle.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la personne professionnelle non rengagée pour surplus de personnel, qui est rengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) À chaque année, la personne professionnelle bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

10-4.03

Les voyages de la personne professionnelle 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 a droit en vertu de la clause 10-4.02.

10-4.04

La personne professionnelle bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes par personne, une seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 10-4.02.

10-4.05

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 10-4.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant non résident ou le père ou la mère ou le frère ou la sœur de la personne professionnelle pour lui rendre visite.

10-4.06

Lorsqu'une personne professionnelle ou une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la clause 10-1.02 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne professionnelle doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté en tant que preuve.

La Commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

10-4.07

La Commission accorde une permission d'absence sans traitement à la personne professionnelle lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 10-4.06 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

10-4.08

Une personne professionnelle originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.02 même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1-1.12.

10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**10-5.01**

La Commission rembourse à la personne professionnelle, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge lors de l'engagement et de toute sortie prévue à l'article 10-4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

10-6.00 DÉCÈS**10-6.01**

Dans le cas du décès de la personne professionnelle 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 personne professionnelle.

10-7.00 LOGEMENT**10-7.01**

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la Commission à la personne professionnelle, au moment de l'engagement sont maintenues.

10-7.02

Les loyers chargés aux personnes professionnelles sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de personnes professionnelles qui y habitent. Ainsi, si 2 personnes professionnelles partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles est égal à la moitié du taux prévu ci-après.

Les taux prévus ci-après sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas de la personne professionnelle qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à 24 versements.

Coût des loyers estimé sur chaque versement de paie

| Nombre de chambres à coucher dans le logement | 1 ^{er} janvier 2024 | 1 ^{er} janvier 2025 | 1 ^{er} janvier 2026 | 1 ^{er} janvier 2027 | 1 ^{er} janvier 2028 |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1 chambre à coucher | 80 \$ | 82 \$ | 84 \$ | 86 \$ | 89 \$ |
| 2 chambres à coucher | 105 \$ | 108 \$ | 111 \$ | 114 \$ | 118 \$ |
| 3 chambres à coucher | 130 \$ | 134 \$ | 137 \$ | 140 \$ | 145 \$ |
| 4 chambres à coucher | 155 \$ | 159 \$ | 163 \$ | 167 \$ | 173 \$ |

10-7.03

Les loyers chargés aux personnes professionnelles sont ajustés le 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement prévue à la clause 6-2.01.

10-7.04

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une personne professionnelle la somme que la personne professionnelle doit verser à titre de loyer à la Commission.

10-7.05

Les personnes professionnelles doivent céder leur logement dans les cas suivants :

- congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante;
- congé à traitement différé d'un (1) an;
- congé pour études d'une durée d'un an;
- libération ou congé pour activités syndicales à temps plein.

1) La Commission s'engage en retour:

- a) à faire entreposer jusqu'à la date de son retour ou, au choix de la personne professionnelle, assumer les coûts de déménagement (incluant l'emballage) des effets personnels et meubles meublants visés à la clause 10-3.01 b) et c);
- b) à rembourser les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique, s'il y a lieu;

- c) à remettre lors de son retour, tous les effets personnels et meubles meublants dans le même logement que la personne professionnelle occupait avant son congé ou dans un logement qu'elle aura obtenu.
- 2) La personne professionnelle doit préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants avant son départ.

10-7.06

Dans toute autre situation où une personne professionnelle, quitte temporairement¹ la localité où elle est affectée pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois, ou qui a quitté temporairement pour une absence qui perdure depuis un (1) mois et que la Commission démontre qu'aucun autre logement n'est disponible, elle doit céder son logement et les modalités de la clause précédente s'appliquent.

10-7.07

Si une personne professionnelle de la Commission décide de partager volontairement son logement, le coût du loyer est partagé en parts égales entre les occupantes ou occupants. Par contre, la personne professionnelle qui a accepté de partager son logement se verra exonérée de payer sa quote-part pendant la période de cohabitation.

Lorsque la Commission estime qu'aucun logement adéquat n'est disponible dans la localité concernée, les personnes professionnelles qui acceptent de partager un logement, à la demande de la Commission, se voient exonérées de payer le coût du loyer, et ce, pour la période de cohabitation.

¹ Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'enfant à charge demeure dans le logement parce qu'il fréquente à temps plein une école de la Commission. L'autre personne exerçant l'autorité parentale doit toutefois demeurer également dans le logement de la Commission. La période de vacances annuelles n'est pas considérée comme une période d'absence au sens de cette disposition.

10-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE**10-8.01**

La personne professionnelle affectée dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, la personne professionnelle bénéficie du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-ci jusqu'à concurrence des masses suivantes :

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

À compter du 1^{er} juillet 2022, la personne professionnelle reçoit une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle a droit en vertu du présent article.

Cette allocation est répartie selon les modalités prévues à l'article 6-11.00 et ne pourra être supérieure au coût du transport routier entre Val d'Or et la localité d'affectation de la personne professionnelle ou au coût du transport par avion à partir de Montréal pour la localité d'affectation de Whapmagoostui.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle qui a bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} mars 2022 peut continuer à en bénéficier si elle en fait la demande par écrit à la Commission avant le 30 juin 2022; à défaut, cette personne professionnelle recevra à partir du 1^{er} juillet 2022 l'allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage décrite au présent article.

La personne professionnelle visée au paragraphe précédent, qui a choisi de continuer de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture, peut modifier son choix qu'une seule fois en soumettant une demande écrite au Service des ressources humaines au plus tard le 1^{er} juin. La modification demandée s'applique, de façon définitive, à compter du 1^{er} juillet suivant.

10-8.02

Le nombre de kilogrammes auquel la personne professionnelle a droit est ajusté proportionnellement à la durée de son affectation par rapport à l'année de travail prévue à la clause 8-1.01 et aux heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-1.02.

10-8.03

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation cesse d'être effectué lorsque la personne professionnelle s'absente du territoire de la Commission pour une période de plus de trente (30) jours¹.

10-8.04

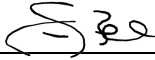
Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 1-1.12, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic et qu'ils bénéficient d'un avantage similaire, un seul des 2 peut se prévaloir de l'allocation pour les personnes à charge prévue aux sous-paragraphes a) et b) de la clause 10-8.01.

10-8.05

La personne professionnelle bénéficiant du paiement 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.

¹ Excluant la période de vacances annuelles de la personne professionnelle.

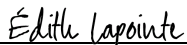
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 27^e jour du mois de novembre 2025 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest (SPPMSNO) représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE).

POUR LA PARTIE PATRONALE


Sonia LeBel
Ministre de l'Éducation



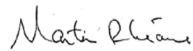
France-Élaine Duranceau
Ministre responsable de l'Administration
gouvernementale et présidente du Conseil du trésor



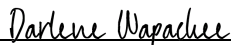
Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement



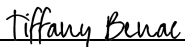
Caroline Mark
Présidente, CPNCSC



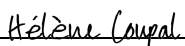
Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCSC



Darlene Wapachee
Directrice des ressources humaines, CSC



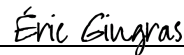
Tiffany Benac
Négociatrice, CPNCSC



Hélène Coupal
Négociatrice, CPNCSC



Me Patrick Glaude
Porte-parole CPNCSC

POUR LA PARTIE SYNDICALE


Éric Gingras
Président, CSQ



Carolane Desmarais
Présidente, FPPE-CSQ



Alexandra Vallières
Vice-présidente, FPPE-CSQ



Rémi Fortin
Vice-président, FPPE-CSQ



Annie Chartier
Présidente, SPPMSNO



Me Josianne Lavoie
Porte-parole, FPPE-CSQ

ANNEXE A

LETTRE D'ENGAGEMENT

La Commission scolaire crie, ayant son siège social à _____,

retient les services de :

NOM : _____

ADRESSE : _____

N° DE MATRICULE : _____ TÉL. : _____

1. Statut de la personne professionnelle :

a) régulier

surnuméraire

remplaçant personne remplacée : _____

b) temps plein temps partiel

2. Pour la personne professionnelle régulière, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail : _____

3. Pour une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, indiquer la durée de la lettre d'engagement et le nom du projet ou s'il s'agit d'un surcroît : _____

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

5. Date d'entrée en service à la Commission
à titre de personne professionnelle : _____

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

Corps d'emplois : _____

Échelon : _____ Traitement annuel : _____

7. Convention collective :

La personne professionnelle reconnaît avoir été informée par la Commission de l'adresse du site Web auquel elle peut se référer pour prendre connaissance de la Convention. Les contractants déclarent soumettre les dispositions de la présente lettre d'engagement aux dispositions de la Convention.

8. Dispositions particulières :

9. Signature de la Commission

Signé le _____ 20__.

Pour la Commission

c. c. : Syndicat

ANNEXE B**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

Article 1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne professionnelle 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 personne professionnelle que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle visée, 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 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

Article 6. La Commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge¹, ou de 200 \$ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que cette personne professionnelle ne soit affectée 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 personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge¹ est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

Article 7. La personne professionnelle visée à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, la personne professionnelle qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne professionnelle doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Article 8. Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

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

Article 9. La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne professionnelle relocalisée, 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;

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.

- b) les frais d'actes notariés imputables à la personne professionnelle pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne professionnelle soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que sa maison soit vendue;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

Article 10. Lorsque la maison de la personne professionnelle relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne professionnelle 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 personne professionnelle relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle 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 doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La Commission lui paie pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation du bail. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

Article 12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse à la personne professionnelle ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission, pour elle 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 personne professionnelle ayant une personne à charge¹ n'est pas relocalisée immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la personne professionnelle 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 personne professionnelle des pièces justificatives à la Commission qui l'engage.

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.

ANNEXE C**LIEUX DE TRAVAIL**

La Commission et le Syndicat conviennent de la mise sur pied d'un projet pilote permettant la prestation de travail à domicile pour certaines personnes professionnelles. Le projet pilote s'applique uniquement dans le cas de tâches ne s'effectuant pas auprès des élèves.

Le cas échéant, les dispositions de cette annexe s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

Après autorisation ou à la demande de la Commission, une personne professionnelle peut exécuter une partie de ses tâches à l'extérieur de son ou ses lieux habituels de travail.

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

La personne professionnelle concernée et la Commission doivent s'entendre sur la durée et les modalités d'application.

La Commission et le Syndicat procèdent périodiquement à une évaluation des conditions d'application des demandes retenues.

ANNEXE D

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- Article 1** La personne professionnelle permanente qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.
- L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la Commission; cependant, dans le cas de refus, si la personne professionnelle en fait la demande, la Commission lui fournit les raisons de son refus.
- Malgré ce qui précède, la Commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.
- Article 2** Ce congé est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.
- Article 3** Le congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle, le congé est reporté, il doit débuter 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.
- Article 8** À son retour, la personne professionnelle reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée, le tout sous réserve des autres dispositions de la Convention.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle et la Commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la Convention.

Article 10 Le contrat doit être conforme au formulaire prévu ci-après.

Article 11 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la Convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire crie
appelée ci-après la Commission

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

appelée ci-après la personne professionnelle

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 personne professionnelle reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la Convention applicable.

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

- a) le congé est de 6 mois
 - si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;
- b) le congé est de 12 mois
 - si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;
 - si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

IV Avantages

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne professionnelle bénéficie, en autant qu'elle 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 a droit en vertu de l'article III;

- accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé à traitement différé, la personne professionnelle n'a droit à aucune des primes prévues à sa Convention. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle a droit et pour le congé d'une durée de 6 mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles la personne professionnelle a droit.
- Les vacances auxquelles la personne professionnelle 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 personne professionnelle a droit à tous les autres bénéfices de sa Convention qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu le présent contrat.

V Retraite, désistement ou démission de la personne professionnelle

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne professionnelle, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, à la condition décrite ci-après :

- a) la personne professionnelle a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

la personne professionnelle rembourse¹ à la Commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

¹ La Commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

- b) la personne professionnelle n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la Commission rembourse à la personne professionnelle, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la Convention applicable si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la personne professionnelle durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne professionnelle en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, la Commission rembourse ce solde à la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse¹ ce solde à la Commission.

VI Congédiement de la personne professionnelle

Advenant le congédiement de la personne professionnelle ou la résiliation de l'engagement de la personne professionnelle à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, la personne professionnelle n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la Convention. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

La Commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

VIII Non-renouvellement de la personne professionnelle

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

¹ La Commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

IX Mise en disponibilité de la personne professionnelle

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la personne professionnelle chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que cette dernière ne refuse, auquel cas les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors; Quand cela arrive, la Commission avec laquelle le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser celle-ci en application de l'article V.

X Décès de la personne professionnelle

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle devait rembourser la Commission en application de l'article V.

XI Invalidité

- A) La personne professionnelle reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle a droit en vertu de la Convention égal au pourcentage du traitement qu'elle reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.
- B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle et la Commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.
- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. Cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne professionnelle.

- D) L'invalidité survient après que la personne professionnelle ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine le contrat.

- E) L'invalidité dure plus de 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser la Commission en application de l'article V.

XII Congé de maternité de 20 ou 21 semaines et congés de 5 semaines de paternité ou pour adoption

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

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

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

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

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

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la Commission. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

XIII Échéancier de remboursement

A) Congé de 6 mois

- a) Pour un contrat de 2 ans :
 - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.

- b) Pour un contrat de 3 ans :
 - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de 4 ans :
 - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
- d) Pour un contrat de 5 ans :
 - après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
 - après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 mois

- a) Pour un contrat de 3 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de 4 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de 5 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;

- après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la Commission

La personne professionnelle

c. c. : au Syndicat

ANNEXE F**COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL****ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne professionnelle ayant un statut régulier à temps plein et dont l'appartenance à un ordre professionnel constitue une exigence pour occuper l'emploi.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la personne professionnelle visée bénéficie du remboursement de 50 % du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de 400 \$.

Le remboursement est effectué par la Commission sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne professionnelle en a personnellement assumé le paiement.

Le remboursement est non cotisable aux fins du régime de retraite.

Advenant qu'une personne professionnelle soit visée par la présente annexe en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

Dans le cas où la personne professionnelle cesse d'être visée par la présente annexe en cours d'année, elle doit rembourser à la Commission le prorata du montant de la cotisation professionnelle équivalent aux heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

ANNEXE G**CONGÉ POUR LA PÉRIODE DE LA CHASSE À L'OUTARDE**

La Commission s'engage, pour la durée de la Convention, à accorder aux personnes professionnelles Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois 5 jours chômés et payés durant la période de la chasse à l'outarde.

Ces jours sont ajoutés aux jours chômés et payés prévus à l'article 7-5.00 de la Convention. Toutefois, la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire ne reçoit son traitement que si elle a été engagée au moins 30 jours avant le début du congé.

De plus, à la demande de la personne professionnelle, la Commission lui accorde 5 jours additionnels pris à même sa banque de vacances annuelles ou de temps supplémentaire, au choix de la personne professionnelle et sous réserve d'un nombre de jours suffisant dans ces banques.

Il est entendu que ces jours doivent être consécutifs et pris en conformité avec le calendrier scolaire de chaque communauté afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des écoles et des services. Si une personne professionnelle du Service aux étudiants du postsecondaire affectée à Montréal ou Gatineau ne peut prendre ce congé au moment prévu, la Commission peut lui permettre de le prendre à compter de la relâche scolaire de la région de Montréal ou de Gatineau, selon le cas. Ce congé doit être pris avant la fin de l'année scolaire et ne peut en aucune circonstance être reporté à l'année scolaire suivante.

ANNEXE H

RÈGLES D'ÉCRITURE

Les parties conviennent d'adopter les règles d'écriture suivantes et de modifier les textes correspondants des présentes dispositions :

- 1) Le titre d'une loi s'écrit en *italiques* et sa référence alpha numérique apparaît entre parenthèses;

Exemple : *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27)

- 2) Les expressions *assurance groupe*, *assurance maladie*, *assurance médicaments*, *assurance salaire* et *assurance vie* s'écrivent sans trait d'union;

- 3) La locution *et ce* s'écrit entre deux virgules;

Exemple : ..., *et ce*, ...

- 4) L'écriture des chiffres se fait de la façon suivante : 1 s'écrit en lettres et à compter de 2, on utilise les chiffres uniquement;

Exemples : ... peuvent être utilisés *un* jour par jour ...
... 3 représentantes ou représentants du Syndicat ...

De même, *pour cent* ou *pourcentage* s'écrit %.

Exemple : ... égal ou supérieur à 75 % ...

ANNEXE I**PROJET À CARACTÈRE SOCIAL**

La Commission et le Syndicat conviennent d'appliquer les dispositions de cette annexe, à titre expérimental et dans le seul cas de projets à caractère social dont le financement provient à au moins 50 % d'une source externe à la Commission.

La Commission et le Syndicat conviennent du type de projet à caractère social devant faire l'objet des dispositions de cette annexe.

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

La Commission et le Syndicat procèdent à chaque année à une évaluation des conditions d'application de tout projet à caractère social.

Nonobstant les dispositions des clauses 5-1.04 et 5-1.05 de la Convention, une personne professionnelle peut être engagée : à titre de surnuméraire dans le cadre d'un projet à caractère social pour une période de plus de 12 mois sans toutefois excéder 60 mois. De même, les dispositions de la clause 2-1.04 s'appliquent à la personne professionnelle engagée dans le cadre des dispositions de cette annexe.

Lorsque la Commission décide de transformer le poste de surnuméraire relié au projet en poste régulier ou de le prolonger au-delà de 60 mois, la personne professionnelle qui occupe le poste au moment de la transformation ou de la prolongation conserve son affectation à ce poste et obtient le statut de personne professionnelle régulière et la permanence sous réserve des conditions suivantes :

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

Dans ce cas, la Commission reconnaît à la personne professionnelle concernée les avantages et bénéfices qu'elle a acquis à la Commission.

Cette annexe cesse de s'appliquer le 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, cette annexe continue de s'appliquer, le cas échéant, à un projet ayant débuté au plus tard le 31 mars 2021.

ANNEXE J

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- Article 1 : Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une personne professionnelle de réduire son temps travaillé pour une période d'une à 5 années à la fin de laquelle la personne professionnelle 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 personne professionnelle recevait avant la conclusion de l'entente.
- Article 2 : La personne professionnelle peut convenir avec la Commission, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum 12 mois et d'au maximum 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut excéder 7 années.
- Article 3 : Le régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements et est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.
- Article 4 : Seule la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la Convention participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE et RRCE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- Article 5 : Pour se prévaloir du régime, la personne professionnelle doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- La personne professionnelle signe la formule prescrite par Retraite Québec et en transmet une copie à la Commission.
- Article 6 : La personne professionnelle 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 personne professionnelle pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de cette période.
- Article 7 : En même temps que sa demande, la personne professionnelle fournit à la Commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- Article 8 : 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 personne professionnelle en fait la demande, la Commission lui fournit les raisons de son refus.

- Article 9 :
- A) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle bénéficie, en autant qu'elle 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 personne professionnelle a droit à tous les autres avantages de la Convention qui sont compatibles avec les dispositions de la présente annexe et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu l'entente.
 - C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE ou RRCE).
 - D) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne professionnelle ne s'était pas prévalue du régime.
 - E) Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, ceci n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue en vertu de la présente annexe.

Article 10 : Dans le cas où la personne professionnelle 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 personne professionnelle aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder 5 années.

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

Article 11 : Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris de contrat, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la personne professionnelle, 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 personne professionnelle est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la Convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

- Article 12 : À la fin de l'entente, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite.
- Article 13 : En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la Convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.
- Article 14 : La Commission et la personne professionnelle signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'article 14 de la présente annexe.
- Article 15 : La Commission et la personne professionnelle utilisent, le cas échéant, la formule prévue au présent article :

**CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA
RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

APPELÉE CI-APRÈS LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

APPELÉE CI-APRÈS LA PERSONNE PROFESSIONNELLE

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 20__ et se termine le _____ 20__.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 9 et 10 de la présente annexe J.

B) Temps travaillé

Pour la période comprise dans l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la Convention collective est :

Malgré le paragraphe précédent et le paragraphe C) du présent article, la Commission et la personne professionnelle peuvent convenir de modifier le temps travaillé ainsi que sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la Convention collective.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne professionnelle :

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

D) Les dispositions de l'annexe J font partie intégrante de la présente entente.

E) Temps travaillé pendant la durée de la prolongation

Pendant la durée de la prolongation de l'entente¹, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la Convention est :

¹ La durée totale de l'entente de retraite progressive ne peut pas excéder 7 années.

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) du présent article, la Commission et la personne professionnelle 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la Commission

La personne professionnelle

ANNEXE K**RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE L

LISTE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET
COMMISSIONS SCOLAIRES PAR RÉGION

| Régions | Centres de services scolaires et Commissions scolaires |
|--|---|
| 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 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) |

| Régions | Centres de services scolaires et Commissions scolaires |
|---|--|
| Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière | Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides (des) Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des) 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) |
| 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) Drapeurs (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) |

| Régions | Centres de services scolaires et Commissions scolaires |
|-------------------------------------|--|
| Région 09 De la Côte-Nord | Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la) |

ANNEXE M**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LE LOGEMENT ET SUR UN MÉCANISME INTERNE D'APPEL COMME MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DES LITIGES EN CETTE MATIÈRE**

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être et la rétention des personnes professionnelles œuvrant sur le territoire de la Commission. Les parties conviennent donc que la politique sur le logement comprend notamment les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état lors de la prise de possession et maintenu tel quel par la personne professionnelle;
- les réparations majeures nécessaires devront être effectuées dans un délai raisonnable;
- une inspection des meubles meublants fournis lors de la prise de possession du logement par la personne professionnelle afin de les maintenir dans un état d'utilisation convenable;
- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;
- la personne professionnelle qui a un logement adéquat ne peut déplacer un autre occupant, mais peut déménager dans un logement libre en assumant toutefois tous les frais reliés à ce déménagement.

La Commission s'engage à consulter le Syndicat conformément à l'article 4-2.00 de la Convention sur ce qui précède.

De plus, pour la durée de la Convention, la Commission s'engage à maintenir dans sa politique un mécanisme interne d'appel à 2 paliers par lequel la personne professionnelle pourra saisir une autorité compétente de la Commission advenant toute difficulté locale d'application ou d'interprétation de la politique sur le logement, notamment en ce qui a trait à l'attribution et à l'entretien. Si le litige persiste, les parties conviennent de ne pas judiciaireiser ce type d'enjeu. Dès lors, les parties font appel au service de médiation du ministère du Travail. Le mandat de la médiatrice ou du médiateur est d'amener les parties à identifier des pistes de solution lors d'une médiation, à l'issue de laquelle une recommandation peut être formulée, sous réserve d'une acceptation par les parties.

Dans le cadre de cette médiation, chaque partie paie ses frais et doit donc être à coût nul pour la Commission. À cet égard, seulement le Syndicat, pour le compte de la personne professionnelle visée, et la Commission, peuvent y participer. L'issue de cette médiation ne pourra nullement donner ouverture à l'application du chapitre 9-0.00.

Finalement, la Commission rend publique sa nouvelle politique dès son entrée en vigueur ainsi qu'à chaque début d'année scolaire.

ANNEXE N

STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2023

| Rangements | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | | | | Rangements | Taux uniques |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 22,24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 22,24 |
| 2 | 22,55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 22,55 |
| 3 | 22,67 | 22,79 | 22,89 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 22,88 |
| 4 | 22,83 | 23,04 | 23,21 | 23,38 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 23,35 |
| 5 | 23,03 | 23,34 | 23,67 | 24,01 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 23,95 |
| 6 | 23,20 | 23,59 | 23,96 | 24,35 | 24,75 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 24,63 |
| 7 | 23,51 | 24,01 | 24,52 | 25,03 | 25,58 | | | | | | | | | | | | | | 7 | 25,42 |
| 8 | 23,70 | 24,23 | 24,79 | 25,33 | 25,91 | 26,50 | | | | | | | | | | | | | 8 | 26,24 |
| 9 | 23,89 | 24,45 | 25,06 | 25,66 | 26,27 | 26,91 | 27,56 | | | | | | | | | | | | 9 | 27,16 |
| 10 | 24,18 | 24,76 | 25,41 | 26,03 | 26,68 | 27,34 | 27,99 | 28,73 | | | | | | | | | | | 10 | 28,16 |
| 11 | 24,51 | 25,12 | 25,77 | 26,45 | 27,11 | 27,80 | 28,49 | 29,26 | 30,01 | | | | | | | | | | 11 | 29,24 |
| 12 | 24,89 | 25,62 | 26,37 | 27,17 | 27,95 | 28,82 | 29,46 | 30,11 | 30,78 | 31,16 | | | | | | | | | 12 | 30,27 |
| 13 | 25,25 | 26,01 | 26,79 | 27,59 | 28,41 | 29,25 | 30,13 | 30,81 | 31,55 | 31,93 | 32,67 | | | | | | | | 13 | 31,49 |
| 14 | 25,66 | 26,44 | 27,22 | 28,03 | 28,89 | 29,72 | 30,63 | 31,56 | 32,28 | 32,72 | 33,50 | 34,26 | | | | | | | 14 | 32,74 |
| 15 | 25,82 | 26,71 | 27,63 | 28,54 | 29,52 | 30,50 | 31,56 | 32,61 | 33,50 | 34,09 | 35,03 | 35,99 | | | | | | | 15 | 34,16 |
| 16 | 26,27 | 27,23 | 28,27 | 29,30 | 30,37 | 31,50 | 32,66 | 33,87 | 34,91 | 35,61 | 36,70 | 37,81 | | | | | | | 16 | |
| 17 | 26,73 | 27,80 | 28,91 | 30,07 | 31,25 | 32,51 | 33,82 | 35,15 | 36,34 | 37,18 | 38,43 | 39,74 | | | | | | | 17 | |
| 18 | 26,91 | 28,08 | 29,34 | 30,63 | 31,98 | 33,38 | 34,86 | 36,38 | 37,75 | 38,79 | 40,24 | 41,76 | | | | | | | 18 | |
| 19 | 27,36 | 28,17 | 29,03 | 29,91 | 30,81 | 31,75 | 32,71 | 33,70 | 34,70 | 35,43 | 36,47 | 37,60 | 38,73 | 39,71 | 40,69 | 41,74 | 42,80 | 43,87 | 19 | |
| 20 | 27,79 | 28,70 | 29,62 | 30,57 | 31,57 | 32,56 | 33,62 | 34,70 | 35,83 | 36,61 | 37,81 | 39,02 | 40,30 | 41,40 | 42,53 | 43,69 | 44,87 | 46,10 | 20 | |
| 21 | 28,26 | 29,19 | 30,21 | 31,24 | 32,32 | 33,42 | 34,57 | 35,76 | 36,98 | 37,87 | 39,18 | 40,51 | 41,92 | 43,14 | 44,41 | 45,72 | 47,05 | 48,44 | 21 | |
| 22 | 28,70 | 29,71 | 30,80 | 31,92 | 33,08 | 34,30 | 35,53 | 36,81 | 38,17 | 39,16 | 40,58 | 42,07 | 43,60 | 44,95 | 46,36 | 47,82 | 49,32 | 50,86 | 22 | |
| 23 | 29,11 | 30,22 | 31,37 | 32,60 | 33,86 | 35,14 | 36,50 | 37,88 | 39,35 | 40,46 | 42,01 | 43,64 | 45,30 | 46,83 | 48,40 | 50,01 | 51,70 | 53,41 | 23 | |
| 24 | 30,03 | 31,22 | 32,45 | 33,73 | 35,06 | 36,43 | 37,87 | 39,37 | 40,92 | 42,12 | 43,77 | 45,52 | 47,29 | 48,94 | 50,64 | 52,37 | 54,16 | 56,05 | 24 | |
| 25 | 30,45 | 31,73 | 33,04 | 34,42 | 35,84 | 37,33 | 38,86 | 40,50 | 42,18 | 43,48 | 45,29 | 47,17 | 49,14 | 50,92 | 52,79 | 54,72 | 56,71 | 58,80 | 25 | |
| 26 | 31,13 | 32,47 | 33,88 | 35,32 | 36,84 | 38,45 | 40,09 | 41,83 | 43,62 | 45,06 | 46,99 | 49,01 | 51,12 | 53,06 | 55,09 | 57,20 | 59,37 | 61,63 | 26 | |
| 27 | 31,81 | 33,24 | 34,68 | 36,26 | 37,86 | 39,56 | 41,35 | 43,18 | 45,09 | 46,64 | 48,72 | 50,88 | 53,16 | 55,27 | 57,46 | 59,74 | 62,12 | 64,56 | 27 | |
| 28 | 32,21 | 33,73 | 35,29 | 36,92 | 38,65 | 40,46 | 42,36 | 44,32 | 46,40 | 48,06 | 50,32 | 52,67 | 55,14 | 57,43 | 59,82 | 62,31 | 64,90 | 67,63 | 28 | |

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2024

| Rangements | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | | | | Rangements | Taux uniques |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 22,86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 22,86 |
| 2 | 23,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 23,18 |
| 3 | 23,30 | 23,43 | 23,53 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 23,52 |
| 4 | 23,47 | 23,69 | 23,86 | 24,03 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 24,00 |
| 5 | 23,67 | 23,99 | 24,33 | 24,68 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 24,62 |
| 6 | 23,85 | 24,25 | 24,63 | 25,03 | 25,44 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 25,32 |
| 7 | 24,17 | 24,68 | 25,21 | 25,73 | 26,30 | | | | | | | | | | | | | | 7 | 26,14 |
| 8 | 24,36 | 24,91 | 25,48 | 26,04 | 26,64 | 27,24 | | | | | | | | | | | | | 8 | 26,97 |
| 9 | 24,56 | 25,13 | 25,76 | 26,38 | 27,01 | 27,66 | 28,33 | | | | | | | | | | | | 9 | 27,92 |
| 10 | 24,86 | 25,45 | 26,12 | 26,76 | 27,43 | 28,11 | 28,77 | 29,53 | | | | | | | | | | | 10 | 28,95 |
| 11 | 25,20 | 25,82 | 26,49 | 27,19 | 27,87 | 28,58 | 29,29 | 30,08 | 30,85 | | | | | | | | | | 11 | 30,05 |
| 12 | 25,59 | 26,34 | 27,11 | 27,93 | 28,73 | 29,63 | 30,28 | 30,95 | 31,64 | 32,03 | | | | | | | | | 12 | 31,12 |
| 13 | 25,96 | 26,74 | 27,54 | 28,36 | 29,21 | 30,07 | 30,97 | 31,67 | 32,43 | 32,82 | 33,58 | | | | | | | | 13 | 32,37 |
| 14 | 26,38 | 27,18 | 27,98 | 28,81 | 29,70 | 30,55 | 31,49 | 32,44 | 33,18 | 33,64 | 34,44 | 35,22 | | | | | | | 14 | 33,66 |
| 15 | 26,54 | 27,46 | 28,40 | 29,34 | 30,35 | 31,35 | 32,44 | 33,52 | 34,44 | 35,04 | 36,01 | 37,00 | | | | | | | 15 | 35,12 |
| 16 | 27,01 | 27,99 | 29,06 | 30,12 | 31,22 | 32,38 | 33,57 | 34,82 | 35,89 | 36,61 | 37,73 | 38,87 | | | | | | | 16 | |
| 17 | 27,48 | 28,58 | 29,72 | 30,91 | 32,13 | 33,42 | 34,77 | 36,13 | 37,36 | 38,22 | 39,51 | 40,85 | | | | | | | 17 | |
| 18 | 27,66 | 28,87 | 30,16 | 31,49 | 32,88 | 34,31 | 35,84 | 37,40 | 38,81 | 39,88 | 41,37 | 42,93 | | | | | | | 18 | |
| 19 | 28,13 | 28,96 | 29,84 | 30,75 | 31,67 | 32,64 | 33,63 | 34,64 | 35,67 | 36,42 | 37,49 | 38,65 | 39,81 | 40,82 | 41,83 | 42,91 | 44,00 | 45,10 | 19 | |
| 20 | 28,57 | 29,50 | 30,45 | 31,43 | 32,45 | 33,47 | 34,56 | 35,67 | 36,83 | 37,64 | 38,87 | 40,11 | 41,43 | 42,56 | 43,72 | 44,91 | 46,13 | 47,39 | 20 | |
| 21 | 29,05 | 30,01 | 31,06 | 32,11 | 33,22 | 34,36 | 35,54 | 36,76 | 38,02 | 38,93 | 40,28 | 41,64 | 43,09 | 44,35 | 45,65 | 47,00 | 48,37 | 49,80 | 21 | |
| 22 | 29,50 | 30,54 | 31,66 | 32,81 | 34,01 | 35,26 | 36,52 | 37,84 | 39,24 | 40,26 | 41,72 | 43,25 | 44,82 | 46,21 | 47,66 | 49,16 | 50,70 | 52,28 | 22 | |
| 23 | 29,93 | 31,07 | 32,25 | 33,51 | 34,81 | 36,12 | 37,52 | 38,94 | 40,45 | 41,59 | 43,19 | 44,86 | 46,57 | 48,14 | 49,76 | 51,41 | 53,15 | 54,91 | 23 | |
| 24 | 30,87 | 32,09 | 33,36 | 34,67 | 36,04 | 37,45 | 38,93 | 40,47 | 42,07 | 43,30 | 45,00 | 46,79 | 48,61 | 50,31 | 52,06 | 53,84 | 55,68 | 57,62 | 24 | |
| 25 | 31,30 | 32,62 | 33,97 | 35,38 | 36,84 | 38,38 | 39,95 | 41,63 | 43,36 | 44,70 | 46,56 | 48,49 | 50,52 | 52,35 | 54,27 | 56,25 | 58,30 | 60,45 | 25 | |
| 26 | 32,00 | 33,38 | 34,83 | 36,31 | 37,87 | 39,53 | 41,21 | 43,00 | 44,84 | 46,32 | 48,31 | 50,38 | 52,55 | 54,55 | 56,63 | 58,80 | 61,03 | 63,36 | 26 | |
| 27 | 32,70 | 34,17 | 35,65 | 37,28 | 38,92 | 40,67 | 42,51 | 44,39 | 46,35 | 47,95 | 50,08 | 52,30 | 54,65 | 56,82 | 59,07 | 61,41 | 63,86 | 66,37 | 27 | |
| 28 | 33,11 | 34,67 | 36,28 | 37,95 | 39,73 | 41,59 | 43,55 | 45,56 | 47,70 | 49,41 | 51,73 | 54,14 | 56,68 | 59,04 | 61,49 | 64,05 | 66,72 | 69,52 | 28 | |

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2025

| Rangements | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | | | | Rangements | Taux uniques |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 23,45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 23,45 |
| 2 | 23,78 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 23,78 |
| 3 | 23,91 | 24,04 | 24,14 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 24,13 |
| 4 | 24,08 | 24,31 | 24,48 | 24,65 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 24,62 |
| 5 | 24,29 | 24,61 | 24,96 | 25,32 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 25,26 |
| 6 | 24,47 | 24,88 | 25,27 | 25,68 | 26,10 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 25,98 |
| 7 | 24,80 | 25,32 | 25,87 | 26,40 | 26,98 | | | | | | | | | | | | | | 7 | 26,81 |
| 8 | 24,99 | 25,56 | 26,14 | 26,72 | 27,33 | 27,95 | | | | | | | | | | | | | 8 | 27,68 |
| 9 | 25,20 | 25,78 | 26,43 | 27,07 | 27,71 | 28,38 | 29,07 | | | | | | | | | | | | 9 | 28,65 |
| 10 | 25,51 | 26,11 | 26,80 | 27,46 | 28,14 | 28,84 | 29,52 | 30,30 | | | | | | | | | | | 10 | 29,70 |
| 11 | 25,86 | 26,49 | 27,18 | 27,90 | 28,59 | 29,32 | 30,05 | 30,86 | 31,65 | | | | | | | | | | 11 | 30,83 |
| 12 | 26,26 | 27,02 | 27,81 | 28,66 | 29,48 | 30,40 | 31,07 | 31,75 | 32,46 | 32,86 | | | | | | | | | 12 | 31,93 |
| 13 | 26,63 | 27,44 | 28,26 | 29,10 | 29,97 | 30,85 | 31,78 | 32,49 | 33,27 | 33,67 | 34,45 | | | | | | | | 13 | 33,21 |
| 14 | 27,07 | 27,89 | 28,71 | 29,56 | 30,47 | 31,34 | 32,31 | 33,28 | 34,04 | 34,51 | 35,34 | 36,14 | | | | | | | 14 | 34,53 |
| 15 | 27,23 | 28,17 | 29,14 | 30,10 | 31,14 | 32,17 | 33,28 | 34,39 | 35,34 | 35,95 | 36,95 | 37,96 | | | | | | | 15 | 36,03 |
| 16 | 27,71 | 28,72 | 29,82 | 30,90 | 32,03 | 33,22 | 34,44 | 35,73 | 36,82 | 37,56 | 38,71 | 39,88 | | | | | | | 16 | |
| 17 | 28,19 | 29,32 | 30,49 | 31,71 | 32,97 | 34,29 | 35,67 | 37,07 | 38,33 | 39,21 | 40,54 | 41,91 | | | | | | | 17 | |
| 18 | 28,38 | 29,62 | 30,94 | 32,31 | 33,73 | 35,20 | 36,77 | 38,37 | 39,82 | 40,92 | 42,45 | 44,05 | | | | | | | 18 | |
| 19 | 28,86 | 29,71 | 30,62 | 31,55 | 32,49 | 33,49 | 34,50 | 35,54 | 36,60 | 37,37 | 38,46 | 39,65 | 40,85 | 41,88 | 42,92 | 44,03 | 45,14 | 46,27 | 19 | |
| 20 | 29,31 | 30,27 | 31,24 | 32,25 | 33,29 | 34,34 | 35,46 | 36,60 | 37,79 | 38,62 | 39,88 | 41,15 | 42,51 | 43,67 | 44,86 | 46,08 | 47,33 | 48,62 | 20 | |
| 21 | 29,81 | 30,79 | 31,87 | 32,94 | 34,08 | 35,25 | 36,46 | 37,72 | 39,01 | 39,94 | 41,33 | 42,72 | 44,21 | 45,50 | 46,84 | 48,22 | 49,63 | 51,09 | 21 | |
| 22 | 30,27 | 31,33 | 32,48 | 33,66 | 34,89 | 36,18 | 37,47 | 38,82 | 40,26 | 41,31 | 42,80 | 44,37 | 45,99 | 47,41 | 48,90 | 50,44 | 52,02 | 53,64 | 22 | |
| 23 | 30,71 | 31,88 | 33,09 | 34,38 | 35,72 | 37,06 | 38,50 | 39,95 | 41,50 | 42,67 | 44,31 | 46,03 | 47,78 | 49,39 | 51,05 | 52,75 | 54,53 | 56,34 | 23 | |
| 24 | 31,67 | 32,92 | 34,23 | 35,57 | 36,98 | 38,42 | 39,94 | 41,52 | 43,16 | 44,43 | 46,17 | 48,01 | 49,87 | 51,62 | 53,41 | 55,24 | 57,13 | 59,12 | 24 | |
| 25 | 32,11 | 33,47 | 34,85 | 36,30 | 37,80 | 39,38 | 40,99 | 42,71 | 44,49 | 45,86 | 47,77 | 49,75 | 51,83 | 53,71 | 55,68 | 57,71 | 59,82 | 62,02 | 25 | |
| 26 | 32,83 | 34,25 | 35,74 | 37,25 | 38,85 | 40,56 | 42,28 | 44,12 | 46,01 | 47,52 | 49,57 | 51,69 | 53,92 | 55,97 | 58,10 | 60,33 | 62,62 | 65,01 | 26 | |
| 27 | 33,55 | 35,06 | 36,58 | 38,25 | 39,93 | 41,73 | 43,62 | 45,54 | 47,56 | 49,20 | 51,38 | 53,66 | 56,07 | 58,30 | 60,61 | 63,01 | 65,52 | 68,10 | 27 | |
| 28 | 33,97 | 35,57 | 37,22 | 38,94 | 40,76 | 42,67 | 44,68 | 46,74 | 48,94 | 50,69 | 53,07 | 55,55 | 58,15 | 60,58 | 63,09 | 65,72 | 68,45 | 71,33 | 28 | |

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2026

| Rangements | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | | | | Rangements | Taux uniques |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 24,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 24,04 |
| 2 | 24,37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 24,37 |
| 3 | 24,51 | 24,64 | 24,74 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 24,73 |
| 4 | 24,68 | 24,92 | 25,09 | 25,27 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 25,24 |
| 5 | 24,90 | 25,23 | 25,58 | 25,95 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 25,89 |
| 6 | 25,08 | 25,50 | 25,90 | 26,32 | 26,75 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 26,62 |
| 7 | 25,42 | 25,95 | 26,52 | 27,06 | 27,65 | | | | | | | | | | | | | | 7 | 27,48 |
| 8 | 25,61 | 26,20 | 26,79 | 27,39 | 28,01 | 28,65 | | | | | | | | | | | | | 8 | 28,37 |
| 9 | 25,83 | 26,42 | 27,09 | 27,75 | 28,40 | 29,09 | 29,80 | | | | | | | | | | | | 9 | 29,37 |
| 10 | 26,15 | 26,76 | 27,47 | 28,15 | 28,84 | 29,56 | 30,26 | 31,06 | | | | | | | | | | | 10 | 30,45 |
| 11 | 26,51 | 27,15 | 27,86 | 28,60 | 29,30 | 30,05 | 30,80 | 31,63 | 32,44 | | | | | | | | | | 11 | 31,60 |
| 12 | 26,92 | 27,70 | 28,51 | 29,38 | 30,22 | 31,16 | 31,85 | 32,54 | 33,27 | 33,68 | | | | | | | | | 12 | 32,72 |
| 13 | 27,30 | 28,13 | 28,97 | 29,83 | 30,72 | 31,62 | 32,57 | 33,30 | 34,10 | 34,51 | 35,31 | | | | | | | | 13 | 34,04 |
| 14 | 27,75 | 28,59 | 29,43 | 30,30 | 31,23 | 32,12 | 33,12 | 34,11 | 34,89 | 35,37 | 36,22 | 37,04 | | | | | | | 14 | 35,39 |
| 15 | 27,91 | 28,87 | 29,87 | 30,85 | 31,92 | 32,97 | 34,11 | 35,25 | 36,22 | 36,85 | 37,87 | 38,91 | | | | | | | 15 | 36,93 |
| 16 | 28,40 | 29,44 | 30,57 | 31,67 | 32,83 | 34,05 | 35,30 | 36,62 | 37,74 | 38,50 | 39,68 | 40,88 | | | | | | | 16 | |
| 17 | 28,89 | 30,05 | 31,25 | 32,50 | 33,79 | 35,15 | 36,56 | 38,00 | 39,29 | 40,19 | 41,55 | 42,96 | | | | | | | 17 | |
| 18 | 29,09 | 30,36 | 31,71 | 33,12 | 34,57 | 36,08 | 37,69 | 39,33 | 40,82 | 41,94 | 43,51 | 45,15 | | | | | | | 18 | |
| 19 | 29,58 | 30,45 | 31,39 | 32,34 | 33,30 | 34,33 | 35,36 | 36,43 | 37,52 | 38,30 | 39,42 | 40,64 | 41,87 | 42,93 | 43,99 | 45,13 | 46,27 | 47,43 | 19 | |
| 20 | 30,04 | 31,03 | 32,02 | 33,06 | 34,12 | 35,20 | 36,35 | 37,52 | 38,73 | 39,59 | 40,88 | 42,18 | 43,57 | 44,76 | 45,98 | 47,23 | 48,51 | 49,84 | 20 | |
| 21 | 30,56 | 31,56 | 32,67 | 33,76 | 34,93 | 36,13 | 37,37 | 38,66 | 39,99 | 40,94 | 42,36 | 43,79 | 45,32 | 46,64 | 48,01 | 49,43 | 50,87 | 52,37 | 21 | |
| 22 | 31,03 | 32,11 | 33,29 | 34,50 | 35,76 | 37,08 | 38,41 | 39,79 | 41,27 | 42,34 | 43,87 | 45,48 | 47,14 | 48,60 | 50,12 | 51,70 | 53,32 | 54,98 | 22 | |
| 23 | 31,48 | 32,68 | 33,92 | 35,24 | 36,61 | 37,99 | 39,46 | 40,95 | 42,54 | 43,74 | 45,42 | 47,18 | 48,97 | 50,62 | 52,33 | 54,07 | 55,89 | 57,75 | 23 | |
| 24 | 32,46 | 33,74 | 35,09 | 36,46 | 37,90 | 39,38 | 40,94 | 42,56 | 44,24 | 45,54 | 47,32 | 49,21 | 51,12 | 52,91 | 54,75 | 56,62 | 58,56 | 60,60 | 24 | |
| 25 | 32,91 | 34,31 | 35,72 | 37,21 | 38,75 | 40,36 | 42,01 | 43,78 | 45,60 | 47,01 | 48,96 | 50,99 | 53,13 | 55,05 | 57,07 | 59,15 | 61,32 | 63,57 | 25 | |
| 26 | 33,65 | 35,11 | 36,63 | 38,18 | 39,82 | 41,57 | 43,34 | 45,22 | 47,16 | 48,71 | 50,81 | 52,98 | 55,27 | 57,37 | 59,55 | 61,84 | 64,19 | 66,64 | 26 | |
| 27 | 34,39 | 35,94 | 37,49 | 39,21 | 40,93 | 42,77 | 44,71 | 46,68 | 48,75 | 50,43 | 52,66 | 55,00 | 57,47 | 59,76 | 62,13 | 64,59 | 67,16 | 69,80 | 27 | |
| 28 | 34,82 | 36,46 | 38,15 | 39,91 | 41,78 | 43,74 | 45,80 | 47,91 | 50,16 | 51,96 | 54,40 | 56,94 | 59,60 | 62,09 | 64,67 | 67,36 | 70,16 | 73,11 | 28 | |

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2027

| Rangements | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | | | | Rangements | Taux uniques |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 24,88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 24,88 |
| 2 | 25,22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 25,22 |
| 3 | 25,37 | 25,50 | 25,61 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 25,60 |
| 4 | 25,54 | 25,79 | 25,97 | 26,15 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 26,12 |
| 5 | 25,77 | 26,11 | 26,48 | 26,86 | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 26,79 |
| 6 | 25,96 | 26,39 | 26,81 | 27,24 | 27,69 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 27,56 |
| 7 | 26,31 | 26,86 | 27,45 | 28,01 | 28,62 | | | | | | | | | | | | | | 7 | 28,44 |
| 8 | 26,51 | 27,12 | 27,73 | 28,35 | 28,99 | 29,65 | | | | | | | | | | | | | 8 | 29,36 |
| 9 | 26,73 | 27,34 | 28,04 | 28,72 | 29,39 | 30,11 | 30,84 | | | | | | | | | | | | 9 | 30,39 |
| 10 | 27,07 | 27,70 | 28,43 | 29,14 | 29,85 | 30,59 | 31,32 | 32,15 | | | | | | | | | | | 10 | 31,52 |
| 11 | 27,44 | 28,10 | 28,84 | 29,60 | 30,33 | 31,10 | 31,88 | 32,74 | 33,58 | | | | | | | | | | 11 | 32,71 |
| 12 | 27,86 | 28,67 | 29,51 | 30,41 | 31,28 | 32,25 | 32,96 | 33,68 | 34,43 | 34,86 | | | | | | | | | 12 | 33,87 |
| 13 | 28,26 | 29,11 | 29,98 | 30,87 | 31,80 | 32,73 | 33,71 | 34,47 | 35,29 | 35,72 | 36,55 | | | | | | | | 13 | 35,23 |
| 14 | 28,72 | 29,59 | 30,46 | 31,36 | 32,32 | 33,24 | 34,28 | 35,30 | 36,11 | 36,61 | 37,49 | 38,34 | | | | | | | 14 | 36,64 |
| 15 | 28,89 | 29,88 | 30,92 | 31,93 | 33,04 | 34,12 | 35,30 | 36,48 | 37,49 | 38,14 | 39,20 | 40,27 | | | | | | | 15 | 38,22 |
| 16 | 29,39 | 30,47 | 31,64 | 32,78 | 33,98 | 35,24 | 36,54 | 37,90 | 39,06 | 39,85 | 41,07 | 42,31 | | | | | | | 16 | |
| 17 | 29,90 | 31,10 | 32,34 | 33,64 | 34,97 | 36,38 | 37,84 | 39,33 | 40,67 | 41,60 | 43,00 | 44,46 | | | | | | | 17 | |
| 18 | 30,11 | 31,42 | 32,82 | 34,28 | 35,78 | 37,34 | 39,01 | 40,71 | 42,25 | 43,41 | 45,03 | 46,73 | | | | | | | 18 | |
| 19 | 30,62 | 31,52 | 32,49 | 33,47 | 34,47 | 35,53 | 36,60 | 37,71 | 38,83 | 39,64 | 40,80 | 42,06 | 43,34 | 44,43 | 45,53 | 46,71 | 47,89 | 49,09 | 19 | |
| 20 | 31,09 | 32,12 | 33,14 | 34,22 | 35,31 | 36,43 | 37,62 | 38,83 | 40,09 | 40,98 | 42,31 | 43,66 | 45,09 | 46,33 | 47,59 | 48,88 | 50,21 | 51,58 | 20 | |
| 21 | 31,63 | 32,66 | 33,81 | 34,94 | 36,15 | 37,39 | 38,68 | 40,01 | 41,39 | 42,37 | 43,84 | 45,32 | 46,91 | 48,27 | 49,69 | 51,16 | 52,65 | 54,20 | 21 | |
| 22 | 32,12 | 33,23 | 34,46 | 35,71 | 37,01 | 38,38 | 39,75 | 41,18 | 42,71 | 43,82 | 45,41 | 47,07 | 48,79 | 50,30 | 51,87 | 53,51 | 55,19 | 56,90 | 22 | |
| 23 | 32,58 | 33,82 | 35,11 | 36,47 | 37,89 | 39,32 | 40,84 | 42,38 | 44,03 | 45,27 | 47,01 | 48,83 | 50,68 | 52,39 | 54,16 | 55,96 | 57,85 | 59,77 | 23 | |
| 24 | 33,60 | 34,92 | 36,32 | 37,74 | 39,23 | 40,76 | 42,37 | 44,05 | 45,79 | 47,13 | 48,98 | 50,93 | 52,91 | 54,76 | 56,67 | 58,60 | 60,61 | 62,72 | 24 | |
| 25 | 34,06 | 35,51 | 36,97 | 38,51 | 40,11 | 41,77 | 43,48 | 45,31 | 47,20 | 48,66 | 50,67 | 52,77 | 54,99 | 56,98 | 59,07 | 61,22 | 63,47 | 65,79 | 25 | |
| 26 | 34,83 | 36,34 | 37,91 | 39,52 | 41,21 | 43,02 | 44,86 | 46,80 | 48,81 | 50,41 | 52,59 | 54,83 | 57,20 | 59,38 | 61,63 | 64,00 | 66,44 | 68,97 | 26 | |
| 27 | 35,59 | 37,20 | 38,80 | 40,58 | 42,36 | 44,27 | 46,27 | 48,31 | 50,46 | 52,20 | 54,50 | 56,93 | 59,48 | 61,85 | 64,30 | 66,85 | 69,51 | 72,24 | 27 | |
| 28 | 36,04 | 37,74 | 39,49 | 41,31 | 43,24 | 45,27 | 47,40 | 49,59 | 51,92 | 53,78 | 56,30 | 58,93 | 61,69 | 64,26 | 66,93 | 69,72 | 72,62 | 75,67 | 28 | |

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE O

CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS
SCOLAIRES – RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOIS

| N° corps d'emplois | Titre du corps d'emplois ¹ | Rangement ² | Taux unique |
|--------------------|--|------------------------|-------------|
| 4107 | Acheteur | 10 | |
| 4161 | Acheteur, classe principale (CSSDM) | 11 | |
| 4102 | Agent de bureau, classe I | 8 | |
| 4103 | Agent de bureau, classe II | 5 | |
| 4101 | Agent de bureau, classe principale | 11 | |
| 2152 | Agent de correction du langage et de l'audition | 20 | |
| 2143 | Agent de développement | 22 | |
| 2118 | Agent de gestion financière | 20 | |
| 2106 | Agent de réadaptation | 21 | |
| 2151 | Agent de réadaptation fonctionnelle | 20 | |
| 2149 | Agent de service social | 22 | |
| 5334 | Aide de métiers | 3 | X |
| 5306 | Aide général de cuisine | 3 | X |
| 5309 | Aide-conducteur de véhicules lourds | 4 | X |
| 2120 | Analyste | 21 | |
| 2156 | Analyste spécialisé en informatique ³ | 23 | |
| 2107 | Animateur de vie étudiante | 20 | |
| 2141 | Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire ⁴ | 20 | |
| 4218 | Appariteur | 6 | |
| 2148 | Architecte | 22 | |
| 2121 | Attaché d'administration | 20 | |
| 4114 | Auxiliaire de bureau | 3 | X |
| 2144 | Avocat | 22 | |
| 2102 | Bibliothécaire | 21 | |
| 5307 | Buandier | 2 | X |
| 5303 | Concierge de nuit, classe I | 6 | X |
| 5304 | Concierge de nuit, classe II | 5 | X |
| 5301 | Concierge, classe I | 6 | X |
| 5302 | Concierge, classe II | 5 | X |
| 5310 | Conducteur de véhicules légers | 4 | X |
| 5308 | Conducteur de véhicules lourds | 6 | X |
| 2147 | Conseiller à l'éducation préscolaire | 21 | |

| N° corps d'emplois | Titre du corps d'emplois ¹ | Rangement ² | Taux unique |
|--------------------|--|------------------------|-------------|
| 2142 | Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire ⁴ | 22 | |
| 2109 | Conseiller d'orientation | 22 | |
| 2155 | Conseiller en alimentation | 19 | |
| 2119 | Conseiller en communication | 20 | |
| 2153 | Conseiller en formation scolaire | 21 | |
| 2114 | Conseiller en information scolaire et professionnelle | 20 | |
| 2103 | Conseiller en mesure et évaluation | 21 | |
| 2154 | Conseiller en rééducation | 22 | |
| 2157 | Conseiller en ressources matérielles ³ | 23 | |
| 2104 | Conseiller pédagogique | 22 | |
| 5311 | Cuisinier, classe I | 11 | X |
| 5312 | Cuisinier, classe II | 10 | X |
| 5313 | Cuisinier, classe III | 7 | X |
| 5336 | Déménageur (CSSDM) | 3 | X |
| 2115 | Diététiste/nutritionniste | 20 | |
| 5102 | Ébéniste | 10 | X |
| 4284 | Éducateur en milieu scolaire ⁴ | 9 | |
| 4288 | Éducateur en milieu scolaire, classe principale ⁴ | 11 | |
| 5104 | Électricien | 10 | X |
| 5103 | Électricien, classe principale | 12 | X |
| 0310 | Enseignant | 22 | |
| 2116 | Ergothérapeute | 23 | |
| 5316 | Gardien | 2 | X |
| 4206 | Infirmier | 19 | |
| 4217 | Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance | 9 | |
| 2122 | Ingénieur | 22 | |
| 4282 | Inspecteur en transport scolaire | 9 | |
| 5321 | Jardinier | 7 | X |
| 4109 | Magasinier, classe I | 7 | |
| 4110 | Magasinier, classe II | 4 | |
| 4108 | Magasinier, classe principale | 10 | |
| 5114 | Maître mécanicien en tuyauterie | 10 | X |
| 5107 | Mécanicien de machines fixes, classe I | 11 | X |
| 5108 | Mécanicien de machines fixes, classe II | 10 | X |
| 5109 | Mécanicien de machines fixes, classe III | 9 | X |
| 5110 | Mécanicien de machines fixes, classe IV | 9 | X |

| N° corps d'emplois | Titre du corps d'emplois ¹ | Rangement ² | Taux unique |
|--------------------|---|------------------------|-------------|
| 5106 | Mécanicien, classe I | 11 | X |
| 5137 | Mécanicien, classe II | 9 | X |
| 5116 | Menuisier | 9 | X |
| 2145 | Notaire | 22 | |
| 4221 | Opérateur en imprimerie | 6 | |
| 4229 | Opérateur en imprimerie, classe principale | 9 | |
| 4202 | Opérateur en informatique, classe I | 8 | |
| 4201 | Opérateur en informatique, classe principale | 10 | |
| 4118 | Opérateur en reprographie | 6 | |
| 4117 | Opérateur en reprographie, classe principale | 9 | |
| 2123 | Orthopédagogue | 22 | |
| 2112 | Orthophoniste ou audiologiste | 23 | |
| 5117 | Ouvrier certifié d'entretien | 9 | X |
| 5317 | Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques) | 5 | X |
| 5318 | Ouvrier d'entretien, classe II | 2 | X |
| 5319 | Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique) | 2 | X |
| 5118 | Peintre | 6 | X |
| 4286 | Préposé aux élèves handicapés | 6 | |
| 2150 | Psychoéducateur | 22 | |
| 2113 | Psychologue | 24 | |
| 4283 | Relieur | 5 | X |
| 4113 | Secrétaire | 7 | |
| 4111 | Secrétaire de gestion | 9 | |
| 4163 | Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM) | 9 | |
| 4116 | Secrétaire d'école ou de centre | 10 | |
| 5120 | Serrurier | 8 | X |
| 5121 | Soudeur | 10 | X |
| 5125 | Spécialiste en mécanique d'ajustage | 11 | X |
| 2105 | Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement | 21 | |
| 4223 | Surveillant d'élèves | 7 | |
| 4226 | Surveillant-sauveteur | 6 | |
| 4208 | Technicien de travail social | 16 | |
| 4209 | Technicien de travaux pratiques | 14 | |
| 4211 | Technicien en administration | 14 | |
| 4279 | Technicien en arts graphiques | 12 | |
| 4212 | Technicien en audiovisuel | 12 | |

| N° corps d'emplois | Titre du corps d'emplois ¹ | Rangement ² | Taux unique |
|--------------------|---|------------------------|-------------|
| 4213 | Technicien en bâtiment | 15 | |
| 4205 | Technicien en documentation | 13 | |
| 4228 | Technicien en écriture braille | 12 | |
| 4207 | Technicien en éducation spécialisée | 16 | |
| 4277 | Technicien en électronique | 14 | |
| 4281 | Technicien en formation professionnelle | 13 | |
| 4276 | Technicien en gestion alimentaire | 13 | |
| 4204 | Technicien en informatique | 14 | |
| 4278 | Technicien en informatique, classe principale | 16 | |
| 4214 | Technicien en loisir | 13 | |
| 4215 | Technicien en organisation scolaire | 13 | |
| 4216 | Technicien en psychométrie | 13 | |
| 4285 | Technicien en service de garde et en milieu scolaire ⁴ | 14 | |
| 4280 | Technicien en transport scolaire | 12 | |
| 4230 | Technicien-interprète | 15 | |
| 2140 | Traducteur | 19 | |
| 2146 | Traducteur agréé | 19 | |
| 2111 | Travailleur social | 22 | |
| 5115 | Tuyauteur | 10 | X |
| 5126 | Vitrier-monteur-mécanicien | 8 | X |

Notes :

- 1 Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps d'emplois, le numéro du corps d'emplois prévaut. Les titres des corps d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps d'emplois se référer au Plan de classification.
- 2 Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la Convention.
- 3 Pour connaître la date de création du corps d'emplois se référer à la Convention.
- 4 Pour connaître la date de modification du titre du corps d'emplois se référer à la Convention.

ANNEXE P**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE****ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychoéducateur.

ARTICLE 2 PRIME RELATIVE AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de 2,50 % de son taux de traitement.

Cette prime s'applique uniquement à la personne professionnelle dont la prestation de travail rémunérée est de 70 heures par période de paie. La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la Convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime. Toutefois, la prime ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par la Commission qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle;
- les absences pour lesquelles la Convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime prend fin le 30 mars 2028.

ANNEXE Q**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA POLITIQUE
D'ACCUEIL POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES
NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES**

Les parties reconnaissent qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration d'une nouvelle personne professionnelle dans la communauté, notamment en ce qui a trait aux valeurs sociales et morales de la communauté crie. À cet effet, la Commission s'engage à mettre en place et maintenir, pour la durée de la Convention, une politique d'accueil des nouvelles personnes professionnelles, y incluant notamment : un aspect culturel, possibilité de cours de langue crie, activité sociale, jumelage, etc.

ANNEXE R

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PERSONNE
PROFESSIONNELLE DES CENTRES DE SERVICES
SCOLAIRES DU CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE****ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychologue (2113).

ARTICLE 2 MAJORATION DE TRAITEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée a droit à une majoration de traitement de 10,00 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration de traitement est applicable sur le taux de base horaire¹ de la personne professionnelle².

Cette majoration de traitement doit être prise en compte pour le calcul des avantages sociaux et des heures de travail supplémentaires.

Cette majoration de traitement est non-cumulable et s'applique en remplacement de la rémunération additionnelle prévue à la clause 6-2.05 de la Convention pour la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise.

Méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement³

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement de traitement⁴ à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la section 1 de la clause 6-2.01 et de l'ajustement salarial prévu au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01 de la Convention.

¹ Pour les fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque l'expression « taux de base horaire » est utilisée, cela fait référence aux taux horaires de l'échelle de traitement prévus aux structures salariales présentées à l'annexe N, et ce, conformément au rangement du corps d'emplois de psychologue indiqué à l'annexe O, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Toutefois, advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement prévue à l'article 6-2.00, les taux de base horaire à utiliser sont ajustés pour tenir compte de tel ajustement. Dans tous les cas, la mise à jour des structures salariales et des taux horaires de l'échelle de traitement du corps d'emplois de psychologue est effectuée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

² La personne professionnelle qui reçoit la majoration de traitement, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée comme hors taux ou hors échelle.

³ Le calcul de la majoration de traitement est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

⁴ Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1^{er} avril 2015.

La diminution de la majoration de traitement est appliquée selon la méthode et la formule suivante :

Le pourcentage de la majoration de traitement est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Le pourcentage de référence de la majoration de traitement, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Mathématiquement :

$$\% \text{ Majoration de traitement}_{t+1} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times (1 + \% \text{ Majoration de traitement}_t / 100)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

$t + 1$ = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent¹.

Le pourcentage obtenu, de la majoration de traitement, est arrondi à une décimale après la virgule.²

Si, au cours de la durée de la convention, la majoration de traitement est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement, le Comité patronal en avise le syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,50 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration de traitement prévue à l'article 2, si elle effectue une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

¹ Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 3^e chiffre est inférieur à 5. Si le 3^e chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2^e est porté à l'unité supérieure et le 3^e et les suivants sont retranchés.

² Ainsi quand la virgule est suivie de 2 chiffres et plus, le 2^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 2^e chiffre est inférieur à 5. Si le 2^e chiffre est égal ou supérieur à 5, le 1^{er} est porté à l'unité supérieure et le 2^e et les suivants sont retranchés.

Sous réserve de l'article 4 de la présente lettre d'entente, le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par la Commission qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle;
- les absences pour lesquelles la Convention prévoit le maintien du traitement en vertu de la clause 5-12.12.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE ENGAGÉE POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE REPLAÇANTE OU DE SURNUMÉRAIRE

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

- Les avantages sociaux applicables à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.
- Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne professionnelle sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

ANNEXE S**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX ORTHOPÉDAGOGUES DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2123)**

À partir du 8 décembre 2021, l'orthopédagogue des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi d'orthopédagogue par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

ANNEXE T**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la Convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention afin de :
 - a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
 - b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales¹, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

¹ En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

ANNEXE U**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2104)**

À partir du 1^{er} avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi de conseiller pédagogique par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

ANNEXE V

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION DES ARBITRES

- a) Aux fins de la mise à jour de la liste d'arbitres, la Centrale, la Fédération des centres de services scolaires du Québec, la Commission et le Ministère (ci-après « les parties ») doivent tenir une rencontre par année. Cette rencontre doit avoir lieu avant la première fixation visant l'année scolaire suivante.
- b) Aux fins de cette rencontre, les parties mandatent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation afin de procéder à des appels de candidatures et au recrutement d'arbitres.
- c) Toutes les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont transmises aux parties.
- d) Les parties analysent les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation lors de cette rencontre. De plus, une partie peut soumettre des candidatures autres pour analyse lors de cette rencontre.
- e) Sur invitation, l'arbitre en chef participe à la rencontre afin de présenter les candidatures reçues. Cependant, il ne participe ni aux délibérations ni aux décisions.
- f) À la suite d'une entente entre les parties suivant cette rencontre, la liste ainsi constituée est celle utilisée aux fins de l'application de la clause 9-4.01.
- g) Les parties avisent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation de cette nouvelle liste et de son entrée en vigueur, sous réserve de la clause 9-4.05.
- h) La liste d'arbitres mise à jour est publiée sur le site internet du Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC).
- i) Lorsqu'une partie rencontre des difficultés en lien avec un arbitre inscrit sur la liste, elle peut, en tout temps, faire appel à l'arbitre en chef ou traiter au besoin de ces difficultés lors de la rencontre prévue à la présente annexe.

ANNEXE W**INSERTION PROFESSIONNELLE**

La Commission et le Syndicat reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle pour soutenir les personnes professionnelles qui débutent dans le secteur de l'éducation, et ce, afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle et soutenir ces dernières dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant alloué à la Commission pour l'insertion professionnelle est de 100 \$ par année scolaire, par personne professionnelle en service à la Commission, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au Syndicat en vertu de la clause 3-7.01, et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.02. Pour toute autre personne professionnelle en service à la Commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail. La Commission consulte le Syndicat sur l'utilisation de ces montants dans le cadre du Comité des relations de travail.

Les montants alloués sont dédiés à la mise en place de mesures d'insertion professionnelle. Ils peuvent notamment être utilisés pour reconnaître la personne professionnelle mentore. Celle-ci bénéficie alors d'une prime équivalant à 1,50 % calculée sur le taux de traitement qui lui est applicable et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité. Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 6-2.03.

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

ANNEXE X**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
2. Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
3. Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.