

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC POUR LE COMPTE DES SYNDICATS  
DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE  
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (CSQ)**

**2020-2023**

Réalisée par le Comité patronal de négociation  
pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF)  
Décembre 2021

**TABLE DES MATIÈRES**

	<b>PAGE</b>
<b>CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>1</b>
1-1.00 Définitions.....	1
1-2.00 Nullité d'une clause, interprétation, règles d'écriture et transmission de l'information .....	5
1-3.00 Annexes .....	6
1-4.00 Impression du texte de la convention.....	7
1-5.00 Durée de la convention.....	7
1-6.00 Règles budgétaires.....	7
<b>CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION.....</b>	<b>8</b>
2-1.00 Champ d'application .....	8
2-2.00 Reconnaissance des parties locales.....	10
2-3.00 Reconnaissance des parties nationales.....	10
2-4.00 Définition des matières de négociation locale .....	10
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>13</b>
3-1.00 Régime syndical .....	13
3-2.00 Déduction des cotisations syndicales.....	13
3-3.00 Déléguée ou délégué syndical .....	15
3-4.00 Congés pour activités syndicales.....	17
Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale .....	17
Section 2 Congés sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat au centre de services et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08.....	17
Section 3 Congés sans perte de traitement, avec remboursement par le syndicat au centre de services et avec déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08 .....	18

Section 4	Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08 .....	20
Section 5	Dispositions générales .....	21
Section 6	Activités professionnelles collectives et réunions syndicales .....	21
3-5.00	Fourniture d'un local .....	22
3-6.00	Affichage et distribution .....	23
3-7.00	Documentation .....	24
Section 1	Dispositions générales .....	24
Section 2	Dispositions particulières.....	25
<b>CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION .....</b>		<b>26</b>
4-1.00	Dispositions générales.....	26
4-2.00	Comité des relations de travail.....	27
4-3.00	Participation et consultation des professionnelles ou professionnels .....	29
4-4.00	Représentation au conseil d'établissement de l'école ou du centre.....	29
4-5.00	Participation au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage .....	30
4-6.00	Représentation au comité paritaire au niveau du centre de services et au comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA)......	30
<b>CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX .....</b>		<b>31</b>
Partie I	Régime d'emploi.....	31
5-1.00	Statuts d'engagement.....	31
5-2.00	Poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir .....	32
5-3.00	Engagement.....	34
Section 1	Généralités.....	34
Section 2	Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire .....	38

5-4.00	Affectations.....	40
	Section 1 Affectation, réaffectation et mutation .....	40
	Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre .....	42
5-5.00	Non-renouvellement, démission et bris d'engagement .....	43
	Section 1 Non-renouvellement .....	43
	Section 2 Démission .....	44
	Section 3 Bris d'engagement .....	45
	Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.....	45
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	46
	Section 1 Généralités.....	46
	Section 2 Permanence.....	46
	Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel .....	47
	Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi .....	48
	Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	49
	Section 6 Frais de déménagement.....	52
	Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait) .....	55
	Section 8 Intégration de centres de services scolaires .....	55
	Section 9 Placement .....	56
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité.....	57
5-8.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel .....	60
5-9.00	Mesures disciplinaires .....	61
	Partie II Régimes sociaux.....	62
5-10.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	62
	Section 1 Dispositions générales .....	62
	Section 2 Régime de base d'assurance maladie.....	64
	Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels le centre de services ne contribue pas .....	67
	Section 4 Comité d'assurances de la Centrale .....	68
	Section 5 Intervention du centre de services.....	70
	Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie .....	71
	Section 7 Assurance salaire.....	71
	Section 8 Jours de congé de maladie.....	75
	Section 9 Anciennes caisses de jours de congé de maladie .....	77
5-11.00	Santé et sécurité.....	79
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle .....	81

5-13.00	Droits parentaux .....	87
	Section 1 Dispositions générales .....	87
	Section 2 Congé de maternité .....	88
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement .....	97
	Section 4 Autres congés parentaux.....	99
	Section 5 Dispositions diverses.....	109
5-14.00	Non-discrimination .....	110
5-15.00	Accès à l'égalité.....	110
5-16.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail .....	111
5-17.00	Programme d'aide au personnel .....	113
5-18.00	Mesure d'attraction et de rétention.....	113
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>115</b>
6-1.00	Taux et échelles de traitement annuel .....	115
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	148
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	152
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité .....	153
6-5.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement.....	154
6-6.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel au moment d'une mutation .....	155
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention .....	155
6-8.00	Classification .....	155
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la présente convention.....	156
6-10.00	Avancement d'échelon.....	157
6-11.00	Versement du traitement.....	158

<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>161</b>
7-1.00	Ancienneté .....	161
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation .....	163
7-3.00	Congé sans traitement.....	163
7-4.00	Congés spéciaux et congé à traitement différé .....	165
	Section 1 Congés spéciaux.....	165
	Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales.....	168
	Section 3 Congé à traitement différé .....	169
7-5.00	Jours chômés et payés.....	178
7-6.00	Charge publique .....	179
7-7.00	Vacances.....	180
7-8.00	Frais de déplacement .....	182
7-9.00	Changements technologiques .....	182
7-10.00	Développement des ressources humaines .....	184
	Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines.....	184
	Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines .....	184
	Section 3 Perfectionnement organisationnel .....	185
	Section 4 Perfectionnement fonctionnel .....	186
7-11.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive .....	187
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>192</b>
8-1.00	Durée du travail .....	192
8-2.00	Horaire de travail .....	192
8-3.00	Travail supplémentaire .....	193
8-4.00	Réglementation des absences.....	194
8-5.00	Étendue de la responsabilité.....	194
8-6.00	Responsabilité professionnelle .....	194
8-7.00	Responsabilité civile .....	195

8-8.00	Exercice de la fonction.....	195
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	196
<b>CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES.....</b>		<b>198</b>
9-1.00	Dispositions générales et procédure de règlement des griefs.....	198
	Section 1 Dispositions générales.....	198
	Section 2 Procédure de règlement des griefs.....	200
9-2.00	Arbitrage.....	201
	Section 1 Procédure régulière d'arbitrage.....	201
	Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré.....	207
9-3.00	Médiation préarbitrale.....	208
9-4.00	Mésententes.....	209
<b>CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES.....</b>		<b>211</b>
10-1.00	Définitions.....	211
10-2.00	Niveau des primes.....	213
10-3.00	Autres avantages.....	214
10-4.00	Frais de sortie.....	216
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit.....	218
10-6.00	Décès.....	218
10-7.00	Transport de nourriture.....	218
10-8.00	Véhicule à la disposition des professionnelles ou professionnels.....	219
10-9.00	Logement.....	219
10-10.00	Dispositions des conventions collectives antérieures.....	219
<b>CHAPITRE 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX.....</b>		<b>221</b>
11-1.00	Dispositions concernant les arrangements locaux.....	221



**ANNEXES**

Annexe A	Frais de sortie pour certaines professionnelles ou certains professionnels du Centre de services scolaire du Littoral .....	224
Annexe B	Comité paritaire national des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage .....	225
Annexe C	Structure salariale – Taux et échelles de traitement au 1 <sup>er</sup> avril 2022 pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges .....	226
Annexe D	Rangement des titres d'emploi .....	227

**LETTRES D'ENTENTE**

Lettre d'entente n° 1	Terminologie et expressions .....	243
Lettre d'entente n° 2	Responsabilités familiales .....	244
Lettre d'entente n° 3	Relative à la professionnelle ou au professionnel des centres de services scolaires du titre d'emploi de psychologue .....	245
Lettre d'entente n° 4	Relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).....	248
Lettre d'entente n° 5	Forum visant la santé globale des personnes salariées .....	249
Lettre d'entente n° 6	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux .....	251
Lettre d'entente n° 7	Relative aux orthopédagogues (2-2123).....	253
Lettre d'entente n° 8	Relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104).....	254
Lettre d'entente n° 9	Relative à la création d'un comité concernant la gestion de l'arbitrage.....	255

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

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

**1-1.02 Affectation**

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel.

**1-1.03 Année de service**

Toute période de 12 mois complets à l'emploi du centre de services, cumulée à temps plein ou à temps partiel.

**1-1.04 Année d'expérience**

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

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

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

**1-1.06 Centrale ou CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec.

**1-1.07 Centre de services**

Le centre de services scolaire lié par la présente convention. L'expression « centre de services » remplace l'expression « commission » tel que stipulé par la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

**1-1.08 Classement**

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

**1-1.09 Classification**

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

**1-1.10 Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones ou CPNCF**

Le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones institué en vertu du paragraphe 1 de l'article 30 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 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

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

**1-1.12 Corps d'emplois**

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.28.

**1-1.13 Déléguée ou délégué syndical**

Une professionnelle ou un professionnel à l'emploi du centre de services nommé en cette qualité par le syndicat pour représenter les professionnelles et professionnels concernés par l'accréditation.

**1-1.14 Échelon**

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

**1-1.15 Fédération ou FCSSQ**

La Fédération des centres de services scolaires du Québec.

**1-1.16 FPPE**

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

**1-1.17 Fonction**

L'ensemble des tâches qui sont assignées à une professionnelle ou un professionnel et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emplois.

**1-1.18 Grief**

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

**1-1.19 Jours ouvrables**

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

**1-1.20 Mésentente**

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

**1-1.21 Ministère**

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

**1-1.22 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation.

**1-1.23 Mutation**

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

**1-1.24 Parties locales**

Le centre de services et le syndicat liés par la présente convention.

**1-1.25 Parties à l'échelle nationale**

Le Comité patronal et la Centrale.

**1-1.26 Partie patronale à l'échelle nationale**

Le Comité patronal ou CPNCF.

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

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

**1-1.28 Plan de classification**

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

**1-1.29 Poste**

Un poste est constitué des 3 éléments suivants : la fonction de la professionnelle ou du professionnel telle qu'elle lui est assignée, son ou ses lieux de travail dont un lieu principal, et le service comme défini selon la structure administrative du centre de services<sup>1</sup> auquel elle ou il est rattaché.

**1-1.30 Poste vacant**

Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et non comblé par le centre de services.

**1-1.31 Professionnelle ou professionnel**

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

**1-1.32 Professionnelle ou professionnel à temps plein**

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

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

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

**1-1.34 Professionnelle ou professionnel en prêt de service**

Professionnelle ou professionnel à l'emploi du centre de services dont les services sont prêtés à un autre employeur.

**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).

---

<sup>1</sup> Peut, le cas échéant, correspondre à un établissement au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), soit une école ou un centre.

**1-1.38 Secteurs public et parapublic**

L'ensemble des employeurs des secteurs de l'éducation, de la fonction publique et de la santé et des services sociaux, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), ainsi que les organismes visés à l'annexe C de la même loi.

**1-1.39 Stagiaire**

Personne en période d'études pratiques ou en période de formation dans un service au centre de services et qui n'est pas engagée par celui-ci en qualité de professionnelle ou professionnel.

**1-1.40 Syndicat**

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

**1-1.41 Taux horaire**

Traitement divisé par 1 826,3.

**1-1.42 Traitement**

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

**1-1.43 Traitement déduit par jour d'absence non rémunéré**

Une fraction du traitement correspondant à 1/260,9.

**1-1.44 Traitement total**

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

**1-1.45 Unité de négociation**

L'ensemble des professionnelles et professionnels au service du centre de services couverts par l'accréditation détenue par le syndicat.

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

La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de l'ensemble de la convention.

### **1-2.02 Interprétation**

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

### **1-2.03 Règles d'écriture**

Dans l'écriture des articles et clauses de la présente convention, les parties conviennent d'utiliser les deux genres, le féminin d'abord, le masculin ensuite, chaque fois qu'il s'agit de désigner des personnes.

Quand il y a un accord grammatical à faire, soit à cause de la présence d'un déterminant, soit à cause de la fonction des mots, soit en raison du genre et du nombre des mots qui précèdent ou qui suivent, les règles prévues à la clause 1-2.03 de la convention P1 2010-2015 s'appliquent.

Sauf quand le texte le spécifie expressément, ces règles n'ont pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

Dans le cadre de l'Entente nationale P1 2015-2020, les parties à l'échelle nationale ont convenu de ne conserver que la version numérique de tous les chiffres à l'exception du chiffre (1) qui apparaît maintenant en version alpha (un), et ce, afin d'alléger la lecture de la convention collective.

Cependant, un chiffre supérieur à un est écrit en version alpha lorsqu'il se situe au tout début d'une phrase.

À titre d'exemple :

- « vingt-deux (22) jours » se lit dorénavant « 22 jours »;
- « une (1) année » d'expérience se lit dorénavant « une année » d'expérience;
- « trentième (30<sup>e</sup>) jour » se lit dorénavant « 30<sup>e</sup> jour »;
- « un dixième (1/10) » se lit dorénavant « 1/10 ».

Ces modifications sont apportées tant au texte de l'entente nationale qu'au texte d'origine qui supplée à l'absence de texte modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales et qui se retrouvent dans la convention dans des encadrés et qui sont des matières à être négociées à l'échelle locale ou régionale.

### **1-2.04 Transmission de l'information**

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

## **1-3.00 ANNEXES**

### **1-3.01**

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

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

La partie patronale à l'échelle nationale assume les frais d'impression de la présente convention et elle en remet 1 000 copies à la FPPE.

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

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

**1-5.02**

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

**1-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES****1-6.01**

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

**1-6.02**

Si le syndicat a adressé une demande au centre de services en vertu de la clause précédente, dès que le centre de services reçoit du Ministère les règles budgétaires, il transmet au syndicat l'information concernant leur application au centre de services par les documents suivants<sup>1</sup> :

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

---

<sup>1</sup> Advenant une modification dans l'appellation des documents, la transmission des documents équivalents est effectuée.



## **CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION**

### **2-1.00 CHAMP D'APPLICATION**

#### **2-1.01**

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

#### **2-1.02**

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

#### **2-1.03**

La présente convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel régulier 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 présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire :

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

#### **2-1.04**

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

- a) congés pour activités syndicales en vertu de la section 2 de l'article 3-4.00;
- 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 au paragraphe B) de la clause 5-13.33.

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

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

**2-1.05**

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

- a) la cotisation syndicale;
- b) l'engagement, pour les clauses 5-3.04 à 5-3.09;
- c) la santé et la sécurité;
- d) les droits parentaux, selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle ou il est engagé pour une durée de 3 mois ou plus;
- e) la non-discrimination;
- f) l'accès à l'égalité;
- g) le harcèlement psychologique;
- h) le traitement au prorata des heures travaillées;
- i) le versement du traitement;
- j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- k) la reconnaissance de la scolarité;
- l) le classement, sauf celui découlant d'une mutation;
- m) les frais de déplacement;
- n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- o) la réglementation des absences;
- p) l'étendue de la responsabilité;
- q) la responsabilité professionnelle;
- r) l'exercice de la fonction;
- s) la responsabilité civile;
- t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage pour ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- u) les avantages pour disparités régionales aux conditions prévues au chapitre 10-0.00.

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

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

**2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**2-2.01**

Le centre de services reconnaît le syndicat comme le représentant collectif exclusif des professionnelles et professionnels régis par la présente convention aux fins de son application.

**2-2.02**

Pour prendre effet, toute entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et le centre de services doit avoir été soumise à la consultation du comité des relations de travail.

Aucune entente particulière entre une professionnelle ou un professionnel et le centre de services ne peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier des dispositions de la présente convention.

**2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES****2-3.01**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

**2-3.02**

Le centre de services 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 collective leur délèguent spécifiquement.

**2-4.00 DÉFINITION DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE****2-4.01**

Dans le cadre de l'application de l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) et à l'occasion de chaque négociation de l'entente nationale, les parties nationales définissent les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

**2-4.02**

Les sujets de la convention collective énumérés ci-après constituent, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, des matières de négociation locale ou régionale :

**Chapitre 2-0.00 Juridiction**

2-2.00 Reconnaissance des parties locales

**Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales**

3-4.00 Congés pour activités syndicales  
Section 6 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

3-5.00 Fourniture d'un local

3-6.00 Affichage et distribution

3-7.00 Documentation  
Section 2 Dispositions particulières

**Chapitre 4-0.00 Participation et consultation**

4-1.00 Dispositions générales

4-2.00 Comité des relations de travail

4-3.00 Participation et consultation des professionnelles ou professionnels

**Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi et régimes sociaux**

5-3.00 Engagement  
Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire

5-4.00 Affectations  
Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

5-5.00 Non-renouvellement, démission et bris d'engagement  
Section 2 Démission

5-8.00 Dossier de la professionnelle ou du professionnel

5-17.00 Programme d'aide au personnel

**Chapitre 6-0.00 Rémunération**

6-11.00 Versement du traitement

**Chapitre 7-0.00 Avantages reliés à la prestation du travail**

7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation

7-3.00 Congé sans traitement

7-8.00 Frais de déplacement

7-10.00 Développement des ressources humaines

Section 2 Dispositions générales sur le développement  
des ressources humaines

Section 3 Perfectionnement organisationnel

Section 4 Perfectionnement fonctionnel

**Chapitre 8-0.00 Régime de la prestation du travail**

8-4.00 Réglementation des absences

**2-4.03**

À moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par les parties locales conformément à l'article 60 de la loi, le texte sur ces sujets apparaissant à l'entente nationale<sup>1</sup> constitue le texte convenu entre le syndicat et le centre de services.

**2-4.04**

L'entente sur ce qui constitue les matières de négociation locale ou régionale énumérées à la clause 2-4.02 prévaut jusqu'à la prochaine occasion qu'auront les parties de négocier les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, alors qu'elles auront de nouveau à définir les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

---

<sup>1</sup> Le texte des matières de négociation locale ou régionale apparaît en encadré.

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3-1.00 RÉGIME SYNDICAL**

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

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

#### **3-1.03**

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

Le centre de services transmet au syndicat cette formule signée dans les 10 jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel. Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la présente convention.

#### **3-1.04**

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

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

#### **3-2.01**

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

#### **3-2.02**

Sur avis écrit à cet effet, le centre de services effectue également la déduction de toute cotisation syndicale extraordinaire.

#### **3-2.03**

Un avis de cotisation prend effet le 30<sup>e</sup> jour suivant sa réception par le centre de services dans le cas de la cotisation régulière ou le 45<sup>e</sup> jour dans le cas d'une cotisation extraordinaire.

**3-2.04**

Le syndicat indique au centre de services, par avis écrit :

- a) le montant ou le taux de la cotisation syndicale régulière ou extraordinaire;
- 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 perceuteur.

**3-2.05**

Dans les 15 jours suivant la perception, le centre de services remet au syndicat ou à l'agent perceuteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales. Le centre de services peut aussi procéder par transfert bancaire lorsque convenu avec l'agent perceuteur.

**3-2.06**

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

- a) le mois ou la période de paie concerné;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des professionnelles et professionnels cotisés en indiquant :
  - leur nom et prénom;
  - leur numéro d'identification interne;
  - leur traitement annuel;
  - le traitement cotisable pour la période concernée;
  - le montant de cotisation retenu;
  - la date du début de leurs services comme professionnelles ou professionnels ou la date de leur départ si celle-ci arrive au cours de cette période.
- f) le total du traitement cotisable, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels;
- g) le cumulatif des montants déduits à titre de cotisation syndicale, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels.

**3-2.07**

Quand le syndicat a nommé un agent perceuteur, le centre de services fait parvenir à ce dernier et au syndicat une copie du bordereau d'appui prévu à la clause 3-2.06.

**3-2.08**

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

**3-2.09**

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

**3-2.10**

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

**3-2.11**

Le syndicat prend fait et cause pour le centre de services en ce qui concerne 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'il est tenu de payer en vertu d'un jugement final.

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

Le syndicat nomme comme déléguée ou délégué syndical une professionnelle ou un professionnel à l'emploi du centre de services pour le représenter auprès de celui-ci aux fins de l'application de la présente convention.

Elle ou il a entre autres pour fonctions :

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

**3-3.02**

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



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

Le syndicat ne peut cependant nommer plus de 4 déléguées ou délégués syndicaux adjoints en application de la présente clause.

Aux fins de la présente clause, on entend par service l'un des 4 secteurs suivants : services administratifs, services pédagogiques, services aux élèves ou services de l'éducation des adultes.

### **3-3.03**

Le syndicat informe par écrit le centre de services du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la ou de ses déléguées ou du ou de ses délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai le centre de services de tout changement. Le cas échéant, il indique, parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints, celle ou celui qui agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

### **3-3.04**

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

Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai de 3 jours ouvrables, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour accompagner une professionnelle ou un professionnel au moment de la présentation et de la discussion d'un grief avec la représentante ou le représentant du centre de services.

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 contraire, ce préavis écrit est de 2 jours ouvrables. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

### **3-3.05**

Dans ses démarches auprès du centre de services 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, le centre de services doit être avisé au moins 3 jours ouvrables avant la rencontre de la présence de cette dernière ou de ce dernier.

Si cette représentante ou ce représentant est une professionnelle ou un professionnel du même centre de services, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

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

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

##### **3-4.01**

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

#### **Section 2 Congés sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat au centre de services et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08**

##### **3-4.02**

Le syndicat ou la FPPE obtient, sur demande écrite à cette fin adressée au centre de services au moins 30 jours à l'avance, le congé de la professionnelle ou du professionnel membre élu de l'instance exécutive du syndicat, de la FPPE ou de la CSQ, ou de toute autre professionnelle ou professionnel auquel elle ou il entend confier un mandat syndical, lorsque la demande comporte un nombre de jours de libérations de 150 jours et plus par année scolaire.

La demande de congé inclut une évaluation du nombre de jours de libérations prévisibles pour l'année scolaire. Le centre de services et le syndicat conviennent des modalités de transmission de l'information quant au moment où les absences sont effectivement prises.

Le retour en service s'effectue sur préavis écrit de 30 jours au centre de services.

##### **3-4.03**

La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section continue à recevoir du centre de services son traitement et tous les bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le syndicat rembourse au centre de services le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par le centre de services pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des jours de congé 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. Le remboursement des avantages sociaux et des contributions autres que le traitement réclamé ne peut excéder 15 %<sup>1</sup> du traitement de la professionnelle ou du professionnel. 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.

Le remboursement exigible du syndicat est basé sur le nombre de jours de congés effectivement pris par la professionnelle ou le professionnel libéré dans l'année scolaire.

---

<sup>1</sup> Les primes ne sont pas incluses dans le 15 % et s'ajoutent pour un remboursement en vertu de la présente clause.

Cependant, si le centre de services procède au remplacement de la professionnelle ou du professionnel en congé en vertu de la présente section, le syndicat s'engage à rembourser minimalement le nombre de jours prévus au 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 3-4.02, à moins de circonstances exceptionnelles comme l'invalidité, le décès, la démission ou toute autre raison empêchant l'exercice des activités syndicales.

De plus, lorsque le nombre de jours effectivement pris par une professionnelle ou un professionnel libéré en vertu de la présente section est inférieur à 150 jours, celle-ci ou celui-ci demeure couvert par la présente section et le remboursement se fait conformément à la présente clause.

#### **3-4.04**

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

### **Section 3 Congés sans perte de traitement, avec remboursement par le syndicat au centre de services et avec déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08**

#### **3-4.05**

La présente section s'applique dans la mesure où le nombre de jours de libérations prévus pour une année scolaire pour une professionnelle ou un professionnel est inférieur à 150 jours par année scolaire.

Le syndicat transmet au centre de services par écrit annuellement, avant le 15 octobre, le nom des professionnelles et professionnels de ce centre de services qui sont membres de l'instance exécutive du syndicat, ainsi qu'une évaluation du nombre de jours de libérations prévisibles pour chaque professionnelle et professionnel concerné.

Toutefois, si le nombre effectif de jours de libérations pris par une professionnelle ou un professionnel est de 150 jours et plus par année scolaire, le remboursement s'effectue selon la section 2, et ce, malgré la prévision faite par le syndicat en vertu de la présente section.

#### **3-4.06**

Les professionnelles ou professionnels suivants, non libérés en vertu de la section 2, peuvent s'absenter sans perte de traitement pour exercer leurs fonctions :

- a) la professionnelle ou le professionnel élu en tant que membre de l'instance exécutive du syndicat;
- b) une ou un membre d'une instance prévue dans les statuts du syndicat, de la FPPE ou de la CSQ;
- c) la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée syndicale adjointe ou le délégué syndical adjoint;

- d) une professionnelle ou un professionnel libéré par le syndicat, la FPPE ou la Centrale pour tout autre mandat syndical<sup>1</sup>.

### **3-4.07**

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

Si la demande de libération est faite 3 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, dans ce cas, celle-ci est autorisée. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

### **3-4.08**

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

- a) si l'unité de négociation compte moins de 16 professionnelles et professionnels : 17 jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de 16 à 49 professionnelles et professionnels : 34 jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de 50 à 74 professionnelles et professionnels : 42 jours par année scolaire;
- d) si l'unité de négociation compte de 75 à 99 professionnelles et professionnels : 50 jours par année scolaire;
- e) si l'unité de négociation compte de 100 à 159 professionnelles et professionnels : 72 jours par année scolaire;
- f) si l'unité de négociation compte de 160 à 399 professionnelles et professionnels : 90 jours par année scolaire;
- g) si l'unité de négociation compte 400 professionnelles et professionnels et plus : 110 jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le syndicat rembourse au centre de services 100 % du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent.

---

<sup>1</sup> Lorsque le nombre de jours prévus à la clause 3-4.08 est atteint, une professionnelle ou un professionnel doit obtenir l'accord du centre de services pour s'absenter en vertu du paragraphe d) de la clause 3-4.06.

Cependant, lorsque, pour l'unité de négociation, le nombre total de jours de libérations en vertu de la présente section dépasse 150<sup>1</sup> jours par année scolaire, le syndicat rembourse 100 % du traitement plus 15 %<sup>2</sup> à titre de compensation pour tenir lieu des avantages sociaux et contributions patronales, et ce, pour les journées de libérations qui excèdent 150<sup>1</sup> jours.

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

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

#### **Section 4    Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08**

##### **3-4.09**

Une professionnelle ou un professionnel, non libéré en vertu de la section 2, peut s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour exercer les mandats syndicaux suivants :

- a) Agir comme déléguée ou délégué officiel du syndicat au Congrès de la FPPE ou de la CSQ, et ce, pour un maximum de 4,5 jours ouvrables par 3 années scolaires pour les 2 congrès. Ces absences sont accordées jusqu'à concurrence du nombre de professionnelles ou professionnels suivant :
  - i) si l'unité de négociation compte moins de 100 professionnelles et professionnels : 2 professionnelles ou professionnels;
  - ii) si l'unité de négociation compte de 100 à 400 professionnelles et professionnels : 3 professionnelles ou professionnels;
  - iii) si l'unité de négociation compte 401 professionnelles et professionnels et plus : 4 professionnelles ou professionnels.
- b) Participer à des rencontres comme représentante ou représentant syndical nommé officiellement à un comité conjoint prévu à la présente convention;
- c) Rencontrer l'autorité désignée du centre de services afin de mettre en œuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la présente convention (2 représentantes ou 2 représentants);
- d) Agir comme témoin ou plaignante ou plaignant lors d'une séance d'arbitrage en vertu du chapitre 9-0.00 se tenant pendant les heures de travail, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre;

---

<sup>1</sup> 200 jours pour les unités de négociation prévues aux paragraphes f) et g) de la clause 3-4.08.

<sup>2</sup> Les primes sont incluses dans le 15 % pour un remboursement en vertu de la clause 3-4.08.

- e) Agir comme conseillère ou conseiller au moment d'une séance d'arbitrage, pour une professionnelle ou un professionnel dont la présence est nécessaire;
- f) Agir comme témoin lors d'une séance d'audition d'un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, lorsque celle-ci se tient pendant l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel, et que le fait d'être impliqué à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée ou d'employé.

### **3-4.10**

À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente à l'effet contraire, toute absence prévue à la présente section est précédée d'un préavis écrit de 3 jours ouvrables<sup>1</sup> indiquant le nom de la professionnelle ou du professionnel, la durée de l'absence et l'endroit de l'activité syndicale concernée. De plus, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la personne concernée doit être avisé dans le même délai.

## **Section 5 Dispositions générales**

### **3-4-11**

Le syndicat informe par écrit le centre de services, avant le 15 octobre, de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat, de la FPPE et de la CSQ et de toute modification à cette liste, ainsi que de la composition de son instance exécutive.

### **3-4.12**

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

### **3-4.13**

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

## **Section 6 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

---

<sup>1</sup> Lire 5 jours ouvrables pour les libérations pour assister aux Congrès de la FPPE ou de la CSQ ou pour participer à un comité conjoint.

**3-4.14<sup>1</sup>**

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

**3-4.15<sup>2</sup>**

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

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**3-5.01**

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

À cet effet, le centre de services doit être avisé 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.

---

<sup>1</sup> Numérotée 3-4.22 dans l'Entente P1 2010-2015

<sup>2</sup> Numérotée 3-4.23 dans l'Entente P1 2010-2015

**3-5.02**

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

**3-5.03**

Après entente entre les parties locales, le centre de services fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat permanent.

**3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**3-6.01**

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

**3-6.02**

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

**3-6.03**

Si le centre de services doit faire un affichage en vertu de la présente convention, il le fait dans tous les établissements où il a une professionnelle ou un professionnel à son emploi.

**3-6.04**

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

**3-6.05**

Le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par le centre de services à l'intérieur de son territoire.

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



Toutefois, dans le cas d'un centre de services qui compte 400 professionnelles et professionnels et plus, le syndicat peut utiliser gratuitement le service de courrier interne déjà mis en place par le centre de services après entente entre les parties locales au comité des relations de travail sur les modalités d'utilisation de ce service.

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

### **3-7.00 DOCUMENTATION**

#### **Section 1 Dispositions générales**

##### **3-7.01**

Le centre de services transmet au syndicat, dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels à cette date en indiquant pour chacune et chacun :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'identification interne;
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- h) la date du début des services comme professionnelle ou professionnel au centre de services;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service ou l'établissement auquel elle ou il est rattaché;
- n) le nombre d'heures du poste exprimé en pourcentage par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;
- o) la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail;
- p) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent.

##### **3-7.02**

Le centre de services fournit mensuellement par écrit au syndicat les renseignements suivants :

- a) les informations prévues à la clause 3-7.01 pour les nouvelles et nouveaux professionnels;
- b) le nom des professionnelles et professionnels qui quittent le centre de services avec la date du départ;
- c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

## Section 2 Dispositions particulières

La matière prévue à la section 2 est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### 3-7.03

Le centre de services transmet au syndicat une copie de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'il transmet à la professionnelle ou au professionnel.

Le centre de services transmet également au syndicat une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration.

### 3-7.04

Sur demande du syndicat, le centre de services lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme document public par le centre de services.

### 3-7.05

Le syndicat a tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à la consultation des documents d'ordre public au centre de services.

### 3-7.06

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la convention, et annuellement par la suite en cas de changement de destinataire, le syndicat informe par écrit le centre de services s'il souhaite que l'un ou l'autre des documents prévus aux clauses suivantes soit envoyé à la déléguée ou au délégué syndical plutôt qu'au syndicat : 3-1.03, 3-2.07, 3-2.08<sup>1</sup>, 3-7.01 à 3-7.04, 5-3.06, 5-4.13 al. 2, 5-8.02, 5-9.02, 5-12.05, 5-13.22<sup>2</sup>, 5-15.03, 7-1.05, 7-9.02, 7-9.04, 9-1.05<sup>3</sup>.

Note : Le texte de la clause 5-4.13 des Dispositions liant (P1) 2005-2010 n'apparaît plus à compter de l'Entente P1 2010-2015.

<sup>1</sup> Numérotée 3-2.06 dans la convention actuelle.

<sup>2</sup> Numérotée 5-13.20 dans la convention actuelle.

<sup>3</sup> Numérotée 9-1.13 dans la convention actuelle.

**CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION**

Les matières visées aux articles 4-1.00, 4-2.00 et 4-3.00 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES****4-1.01**

Chaque fois qu'il doit consulter une professionnelle ou un professionnel, un groupe de professionnelles ou professionnels ou le syndicat sur un sujet prévu dans la présente convention, le centre de services procède selon les étapes suivantes :

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

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

**4-1.02**

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

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

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

**4-2.02**

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

**4-2.03**

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

**4-2.04**

Le centre de services doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets énumérés ci-dessous, consulter le comité des relations de travail; pour le faire, il convoque le comité au moins 6 jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, il indique dans l'avis de convocation le ou les sujets qui doivent être discutés à la réunion et il transmet en même temps l'information pertinente à la consultation :

- a) un grief;
- b) la répartition des jours chômés et payés;
- c) la venue de stagiaires;
- d) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- e) l'attribution des congés sans traitement;
- f) les implications d'une perturbation ou d'une interruption de la marche du centre de services;
- g) toute question relative à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- h) la modification, le retrait ou l'ajout de secteurs d'activités en accord avec le plan de classification;
- i) une politique ou une directive du centre de services ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
- j) toute autre question déterminée par entente entre le centre de services et le syndicat.

**4-2.05**

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

**4-2.06**

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

**4-2.07**

Sans égard au nombre de ses représentantes ou représentants, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

**4-2.08**

La professionnelle ou le professionnel dont le cas doit être discuté au comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit par le centre de services. À sa demande, elle ou il est entendu par le comité des relations de travail.

**4-2.09**

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

**4-2.10**

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

**4-2.11**

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

**4-2.12**

Sauf pour l'un des sujets prévus aux paragraphes a) à j) de la clause 4-2.04, les délais et procédures de convocation sont déterminés selon la clause 4-2.11.

**4-2.13**

À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins 2 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel du centre de services convoquée par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.13<sup>1</sup>.

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

Le centre de services consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur l'élaboration ou la modification d'une politique, d'un règlement ou d'une directive du centre de services concernant des matières d'ordre pédagogique, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves ou toute autre matière d'ordre pédagogique convenue par entente entre le centre de services et le syndicat. Le centre de services fixe les modalités de la consultation et en informe préalablement le syndicat.

**4-3.02**

Les professionnelles et les professionnels participent à l'élaboration des propositions découlant des articles 77, 89, 96.15 5<sup>o</sup> et 110.2 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

**4-3.03**

Les professionnelles et les professionnels sont consultés sur les besoins de l'école ou du centre où elles et ils exercent leurs fonctions et sur leurs besoins de perfectionnement, et ce, conformément aux articles 96.20 et 110.13 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

**4-4.00 REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT DE L'ÉCOLE OU DU CENTRE****4-4.01**

Aux fins de l'application de l'article 43 ou 103 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) sur la composition du conseil d'établissement d'une école ou d'un centre, la consultation du centre de services sur le nombre de représentantes ou représentants s'effectue au comité des relations de travail.

---

<sup>1</sup> Numérotée 3-4.08 dans la convention actuelle.

**4-4.02**

Conformément aux articles 49 et 102 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), les professionnelles et professionnels concernés élisent leurs représentantes ou représentants au conseil d'établissement.

Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule professionnelle ou un seul professionnel, elle ou il est d'office la représentante ou le représentant au conseil d'établissement.

Dans les autres cas, l'élection de la représentante ou du représentant au conseil d'établissement se tient en dehors des heures régulières de travail. Les modalités d'élection quant à la convocation, au quorum, au mode de scrutin, à la présidence d'élection, à la majorité requise et à la procédure pour pourvoir un poste vacant à la suite du départ ou de la perte de qualité d'une professionnelle ou d'un professionnel sont communiquées, par écrit, par le syndicat au centre de services, et ce, dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Au plus tard le 15 août de chaque année scolaire est également transmise au centre de services toute modification, le cas échéant, des modalités d'élection.

**4-5.00 PARTICIPATION AU COMITÉ CONSULTATIF DES SERVICES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS ET AUX ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE****4-5.01**

Conformément à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), le syndicat désigne la ou les représentantes ou le ou les représentants des membres du personnel professionnel siégeant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

**4-6.00 REPRÉSENTATION AU COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DU CENTRE DE SERVICES ET AU COMITÉ AU NIVEAU DE L'ÉCOLE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)****4-6.01**

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

**4-6.02**

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

**CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX****Partie I Régime d'emploi****5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT****5-1.01**

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

**5-1.02**

Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui qui est engagé pour une durée indéterminée.

**5-1.03**

Une professionnelle ou un professionnel remplaçant est celle ou celui qui est engagé comme tel pour remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé ou en absence.

**5-1.04**

Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui qui est engagé pour une durée déterminée pour des activités temporaires autres que de remplacement.

Cette durée déterminée est précisée dans la lettre d'engagement par :

- a) une période d'engagement définie par une date de début et de fin pour un surcroît temporaire de travail qui ne peut excéder 6 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat;
- b) une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin pour un projet spécifique à caractère temporaire qui ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat. Lorsque le centre de services décide de reconduire le projet pour une 4<sup>e</sup> année consécutive, le poste lié au projet devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat;
- c) une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin, qui ne peut excéder 48 mois, pour les mandats se situant dans le cadre des services régionaux de soutien et d'expertise du Ministère, notamment en adaptation scolaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel affecté au mandat rend des services directs aux élèves ou détient un statut de professionnelle ou professionnel régulier.



Lorsque le centre de services décide de reconduire le mandat pour une 5<sup>e</sup> année consécutive, le poste lié au mandat devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel engagé dans le cadre du mandat prévu à l'alinéa précédent qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste.

À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat.

- d) Malgré ce qui précède, les projets ou mandats visés aux paragraphes b) et c) dont la période de 36 ou 48 mois se termine le ou après le 1<sup>er</sup> mars peuvent être prolongés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans qu'il y ait obligation de créer un poste régulier. Toutefois, si le centre de services entend reconduire le poste lié au projet ou au mandat au-delà de la fin de l'année scolaire en cours, ce dernier devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier. La professionnelle ou le professionnel engagé dans le cadre de ce projet ou de ce mandat et qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat.

#### **5-1.05**

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

#### **5-1.06**

Une professionnelle ou un professionnel peut, le cas échéant, occuper plus d'un poste et plus d'un statut pour compléter sa prestation hebdomadaire de travail jusqu'à 35 heures.

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

##### **5-2.01**

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

Annuellement, avant le 1<sup>er</sup> avril, la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein permanent qui souhaite être réaffecté à un autre poste avise le centre de services selon les modalités déterminées par celui-ci.

##### **5-2.02**

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

- a) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité chez lui, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

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

- b) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service au centre de services ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des 2 années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service au centre de services, l'équivalent de 104 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir.

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

- e) il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service au centre de services et ayant cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service au centre de services, l'équivalent de 78 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir.

Le service continu qu'elle ou il a cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service au centre de services, lui est reconnu en équivalent de semaine complète comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 aux fins de l'acquisition de la permanence au sens du paragraphe a) de la clause 5-6.02.

### **5-2.03**

Si le centre de services n'a pas pourvu le poste selon la clause 5-2.02, il adresse une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant les renseignements pertinents et il procède selon l'ordre suivant :

- a) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité référé par le Bureau national de placement, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- b) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité du secteur de l'éducation, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

- c) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé par lui et visé à la clause 5-6.07<sup>1</sup>, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) il offre le poste à une professionnelle ou un professionnel qui a accumulé, au cours des 36 derniers mois l'équivalent de 18 mois de service au centre de services, dans un emploi de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire ou dans l'un et l'autre de ces statuts, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- e) il consulte la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus par les autres centres de services ou institutions d'enseignement du secteur de l'éducation.

#### **5-2.04**

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

### **5-3.00      ENGAGEMENT**

#### **Section 1      Généralités**

##### **5-3.01**

L'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la présente convention. À son expiration, l'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est renouvelé pour l'année scolaire suivante sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

##### **5-3.02**

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

Pendant la période d'essai, le centre de services peut décider de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou du professionnel moyennant un avis écrit<sup>2</sup> expédié au plus tard 14 jours avant la fin de son emploi à ce titre au centre de services; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement. Aucun grief ne peut être logé contre le centre de services en regard de la présente clause sauf en ce qui a trait à la procédure qui y est prévue.

---

<sup>1</sup> Cette professionnelle ou ce professionnel se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à son centre de services avant son non-rengagement pour surplus qui précède immédiatement son engagement à la suite d'une offre de poste en vertu de la présente clause.

<sup>2</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

La présente clause s'applique sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

### **5-3.03**

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

### **5-3.04**

- a) L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier se fait par lettre d'engagement et comprend notamment les renseignements suivants :
- le nom du centre de services et ses coordonnées;
  - le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;
  - le statut d'engagement : régulier à temps plein ou à temps partiel;
  - le nombre d'heures de la semaine de travail;
  - le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;
  - la date d'entrée en service au centre de services utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
  - la date d'entrée en service au centre de services comme professionnelle ou professionnel;
  - la première journée de travail en vertu de l'engagement;
  - les dispositions particulières, s'il y a lieu;
  - une stipulation selon laquelle la professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir été informé de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour consulter la convention.
- b) Le centre de services transmet la lettre d'engagement à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours de sa première journée de travail et transmet une copie au syndicat dans le même délai. Les parties locales peuvent convenir de modifier les délais.
- c) L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire doit également se faire par lettre d'engagement.

La lettre d'engagement comprend les renseignements suivants :

- le nom du centre de services et ses coordonnées;

- le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;
- le statut d'engagement : surnuméraire ou remplaçant, à temps plein ou à temps partiel;
- le nom de la professionnelle ou du professionnel remplacé, le cas échéant;
- le nombre d'heures de la semaine de travail;
- le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;
- la durée de l'engagement : par une date de début et une date de fin;
- la date d'entrée en service au centre de services utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- la date d'entrée en service au centre de services comme professionnelle ou professionnel;
- les dispositions particulières, s'il y a lieu.

La lettre d'engagement est transmise à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat dans les 30 jours de la première journée de travail de la professionnelle ou du professionnel. Lorsque la professionnelle ou le professionnel se voit ajouter un autre statut de professionnelle ou professionnel ou des heures de travail, le centre de services transmet à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat une nouvelle lettre attestant des changements.

- d) Malgré le paragraphe précédent, la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire qui obtient un poste de professionnelle ou de professionnel régulier reçoit une nouvelle lettre d'engagement conformément au paragraphe a) qui précède.
- e) La lettre d'engagement prévue à la présente clause est réputée constituer un contrat et a la même valeur légale.

### **5-3.05**

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel déclarent soumettre toute lettre d'engagement aux dispositions de la convention.

### **5-3.06**

Dans les 10 jours de la transmission de la lettre d'engagement, le centre de services informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que le syndicat des points suivants et par la suite de tout changement qui leur survient :

- a) le corps d'emplois auquel la professionnelle ou le professionnel appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- b) le service auquel elle ou il est rattaché;

- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu principal de travail;
- e) l'identification de sa supérieure ou de son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir, ou de jour et de soir.

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

### **5-3.07**

Au moment de son engagement, le centre de services informe la professionnelle ou le professionnel de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour consulter la convention.

### **5-3.08**

La professionnelle ou le professionnel fournit les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par le centre de services au moment de l'engagement. À défaut pour celle-ci ou celui-ci de fournir ces preuves dans les 30 jours de la transmission de la lettre d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, le centre de services peut annuler l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai.

La professionnelle ou le professionnel est tenu de déclarer au centre de services 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.

Le centre de services peut annuler l'engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux. La preuve incombe alors au centre de services.

**Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire**

**5-3.09**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Le texte sur la priorité d'engagement en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 et reproduit ci-dessous constitue le texte convenu entre les parties locales à moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales.

1. Une liste de priorité d'engagement est constituée par corps d'emplois.
2. Une professionnelle ou un professionnel voit son nom inscrit sur la liste de priorité d'engagement aux conditions suivantes :
  - a) avoir été engagé pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire;
  - b) ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative de la part du centre de services.

Au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, le centre de services inscrit sur la liste le nom de la professionnelle ou du professionnel qui a été engagé pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire, qui n'est pas à l'emploi du centre de services et qu'il décide d'y inscrire. Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est à l'emploi du centre de services, les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent et, s'il y a inscription, les dispositions des paragraphes 6 et 7 de la présente annexe s'appliquent.

3. Le centre de services dresse la liste selon l'ordre de la durée cumulative des engagements au centre de services en années, en mois et en jours, au prorata de la semaine de travail de la professionnelle ou du professionnel par rapport à la semaine régulière de travail prévue par l'article 8-1.00, soit à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant, surnuméraire ou sous octroi.
4. Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le centre de services met à jour la liste selon la durée des engagements cumulés au 30 juin précédent. Il en fait parvenir une copie au syndicat avant le 20 août de cette même année.
5. La professionnelle ou le professionnel est rappelé selon l'ordre d'inscription sur la liste de son corps d'emplois, à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste. Ce rappel s'effectue lorsque le centre de services décide de procéder à l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire pour une période de plus de 2 mois.

6. La professionnelle ou le professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'engagement est radié de la liste, sans attendre la mise à jour, pour les motifs suivants :
- a) le refus de l'emploi offert, sauf dans les cas suivants :
    - droits parentaux au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour la durée des congés qui y sont prévus;
    - invalidité, sur présentation de pièces justificatives;
    - lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) survenue au centre de services;
  - b) l'obtention d'un emploi régulier;
  - c) le rappel en vertu des présentes dispositions;
  - d) le non-rappel pendant 2 années scolaires.
7. Le nom de la professionnelle ou du professionnel est replacé sur la liste, sans attendre la mise à jour, lorsqu'après avoir été rappelé, elle ou il est mis à pied parce que son engagement prend fin.
8. Malgré le paragraphe 5, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire si le même poste est reconduit par le centre de services, ou si le centre de services décide à nouveau de remplacer la professionnelle ou le professionnel absent, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement et si elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part du centre de services ou de l'évaluation négative prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2.

Cette professionnelle ou ce professionnel inscrit sur la liste ainsi que celle ou celui visé au présent paragraphe et qui a été rappelé ne peut faire l'objet de l'évaluation prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent paragraphe.

La priorité prévue au présent paragraphe s'exerce sous réserve du droit du centre de services d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.18<sup>1</sup> de la convention.

---

<sup>1</sup> Numérotée 5-6.19 dans la convention.



## **5-4.00 AFFECTATIONS**

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

#### **5-4.01**

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

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

#### **5-4.02**

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

#### **5-4.03**

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

#### **5-4.04**

Une professionnelle ou un professionnel peut demander, motifs à l'appui, une réaffectation ou une mutation. Le centre de services donne sa réponse par écrit.

#### **5-4.05**

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

#### **5-4.06**

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

#### **5-4.07**

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

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

#### **5-4.08**

Le centre de services ne peut prêter à un autre employeur les services d'une professionnelle ou d'un professionnel sans obtenir préalablement son accord.

#### **5-4.09**

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

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

#### **5-4.10**

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

#### **5-4.11**

Lorsque le centre de services entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de professionnelles ou professionnels concernés est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes ainsi que sur les réaffectations et mutations incidentes conformément à la présente convention.

#### **5-4.12**

La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie de frais de déménagement payés par le centre de services et prévus à la clause 5-6.20, aux conditions mentionnées, si cette réaffectation ou mutation implique, selon cette même clause, son déménagement.

#### **5-4.13**

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

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la clause 5-4.12 a droit de la part de son centre de services :

- a) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;

- b) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
- c) à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

Le congé prévu au paragraphe g) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### **5-4.14**

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

### **5-4.15**

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

### **5-4.16**

Sauf dans le cas d'un remplacement 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.

### **5-4.17**

Une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre cesse, pendant son affectation temporaire, de verser sa cotisation syndicale tout en continuant de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives au travail supplémentaire.

**5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET BRIS D'ENGAGEMENT****Section 1 Non-rengagement****5-5.01**

Le centre de services, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 15 juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit<sup>1</sup> à cette fin. Cet avis doit énoncer le ou les motifs de cette décision.

**5-5.02**

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

**5-5.03**

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

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

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

## Section 2 Démission

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### 5-5.04

La professionnelle ou le professionnel est lié par son contrat<sup>1</sup> d'engagement conformément à l'article 5-3.00 et ne peut être libéré de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

### 5-5.05

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

### 5-5.06

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

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

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

---

<sup>1</sup> L'expression « contrat d'engagement » est remplacé par « lettre d'engagement » dans la convention actuelle.

### **Section 3 Bris d'engagement**

#### **5-5.07**

Constitue un bris d'engagement l'une des causes suivantes :

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente convention de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il devait se présenter au travail;
- c) le non-maintien de l'adhésion à un ordre professionnel au sens de la Section 4 du présent article.

#### **5-5.08**

Tout bris d'engagement a pour effet de permettre en tout temps au centre de services de résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel.

#### **5-5.09**

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.07 ne constitue pas un congédiement.

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

#### **5-5.10**

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

Annuellement, dans les 30 jours de la réception de la confirmation du renouvellement de son adhésion à l'ordre, la professionnelle ou le professionnel en transmet la preuve écrite au centre de services. À défaut, le centre de services avise la professionnelle ou le professionnel. Elle ou il peut, sur demande écrite dans les 10 jours suivant l'avis, obtenir du centre de services un nouveau délai. Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes. À défaut d'avoir demandé ou obtenu un nouveau délai pour transmettre la preuve de son adhésion à un ordre professionnel, la professionnelle ou le professionnel est réputé en bris d'engagement.

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

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

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé;
- b) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont elle ou il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- c) à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, lorsqu'un centre de services offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, il doit procéder en l'avisant<sup>1</sup> par lettre expédiée par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans le cas d'un dépôt à la poste de la lettre, la date du récépissé constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- d) à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, le centre de services transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
- e) la professionnelle ou le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention bénéficie des dispositions du présent article qui la ou le concernent.

**Section 2 Permanence****5-6.02**

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu au centre de services, soit à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction au centre de services, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service au centre de services;
- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence;

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

- c) le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par le même centre de services au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service;
- d) dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une professionnelle ou un professionnel est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe b) de la présente clause.

### **Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel**

#### **5-6.03**

Au plus tard le 15 mai, le centre de services présente au comité des relations de travail les orientations pouvant amener des modifications au plan d'effectifs.

#### **5-6.04**

Le centre de services qui, après le 15 mai, entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 10 juin qui précède cette réduction.

#### **5-6.05**

Le centre de services peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par le centre de services dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du comité des relations de travail dans le délai prévu à la clause 5-6.04. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00.

La planification des effectifs du centre de services comprend notamment les éléments suivants :

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



**5-6.06****5-6.06**

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

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

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 ou plusieurs professionnelles ou professionnels ont une ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'années d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté.

**Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi****5-6.07**

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un an, mais moins de 2 ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein au centre de services bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué<sup>1</sup> par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur avant le 15 juin;
- b) le centre de services doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 ans à compter de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si un centre de services scolaire ou une commission scolaire lui offre par écrit<sup>1</sup> un poste à temps plein, elle ou il doit l'accepter dans les 10 jours de l'offre. Constitue un défaut d'acceptation, le fait que le centre de services scolaire ou la commission scolaire tente à 2 reprises de rejoindre<sup>1</sup> la professionnelle ou le professionnel par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur pour lui offrir un poste, et ce, sans succès;

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

- 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<sup>1</sup> par un centre de services scolaire ou une commission scolaire par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus dans un centre de services scolaire doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa priorité d'emploi incluant un moyen de la ou le rejoindre rapidement.

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

### **5-6.08**

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1<sup>er</sup> juillet d'une année scolaire et lui est communiquée<sup>1</sup>, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, avant le 15 juin précédent;
- b) le centre de services doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

### **5-6.09**

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

À compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir<sup>1</sup> un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite<sup>2</sup>. Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

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

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

**5-6.10**

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

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

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

**5-6.11**

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

**5-6.12**

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

**5-6.13**

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

Elle ou il obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement sur présentation au centre de services de l'avis de convocation.

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

**5-6.14**

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

**5-6.15**

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

**5-6.16**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.09, a droit de retour à son centre de services d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

**5-6.17**

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

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

**5-6.18**

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation conformément à la clause 5-6.09 est affecté à un poste du corps d'emplois où elle ou il était classifié si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir, ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle ou il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

**5-6.19 Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité**

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

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

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

Le centre de services ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité.

## **Section 6 Frais de déménagement**

### **5-6.20**

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

#### **A) Conditions de remboursement**

- a) Les frais de déménagement sont applicables à une professionnelle ou un professionnel seulement si le Bureau national de placement accepte que sa relocalisation nécessite son déménagement.

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

#### **Frais de transport de meubles et effets personnels**

- b) Le centre de services rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel concerné, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- c) Le centre de services ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la professionnelle ou du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par le centre de services.

#### **Entreposage**

- d) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le centre de services rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou dépendants, et ce, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

- e) Le centre de services paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>1</sup>, ou de 200 \$ si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par le centre de services.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>2</sup> est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

**Compensation pour le bail**

- f) La professionnelle ou le professionnel pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le centre de services paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le centre de services dédommage, pour une période maximale de 3 mois de loyer, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- g) Si la professionnelle ou le professionnel choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du centre de services.

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

- h) Quand il y a vente de la maison-résidence principale de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, le centre de services rembourse les dépenses suivantes :
- 1) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles sur production :
    - du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
    - du contrat de vente de la maison;
    - du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent.

---

<sup>1</sup> Par personne à charge, on entend la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge comme défini au paragraphe a) de la clause 10-1.01.

<sup>2</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

- 2) les frais d'actes notariés imputables à la professionnelle ou au professionnel pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait été propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que celle-ci soit vendue;
  - 3) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - 4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- i) Quand la professionnelle ou le professionnel relocalisé a mis en vente sa maison à un prix raisonnable, mais ne l'a pas encore vendue au moment où elle ou il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le centre de services ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, il rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois les dépenses suivantes :
- 1) les taxes municipales et scolaires;
  - 2) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - 3) le coût de la prime d'assurance.
- j) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. Le centre de services 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, il lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur au centre de services.

### **Frais de séjour et d'assignation**

- k) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le centre de services rembourse à la professionnelle ou au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur au centre de services, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- l) Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation du centre de services ou si la famille immédiate de la professionnelle ou du professionnel n'est pas relocalisée immédiatement, le centre de services assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter sa famille toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.

- m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait dans les 60 jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives au centre de services qui l'engage.

## **B) Autres avantages**

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de l'employeur qui l'engage à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement :

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

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

### **5-6.21**

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

## **Section 8 Intégration de centres de services scolaires**

### **5-6.22**

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, les droits et obligations des parties concernées émanant de la présente convention sont maintenus auprès du nouveau centre de services.

### **5-6.23**

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées font l'objet d'une entente entre le syndicat et le centre de services scolaire concernés. La conclusion de cette entente par le syndicat et le centre de services équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée à la clause 5-6.22, à la conclusion d'une convention collective de travail.



**5-6.24**

Malgré la clause 9-4.04, si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre de la clause 5-6.23 dans les 60 jours de l'avis d'autorisation produit par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27). Le centre de services en informe le syndicat le plus tôt possible après la réception de l'avis d'autorisation du Ministère. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées à la clause 5-6.23; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner à sa décision des effets rétroactifs au jour de l'intégration à la condition qu'ils soient applicables.

**5-6.25**

Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), une annexion ou une restructuration, le centre de services ne peut procéder à une réduction de son personnel professionnel si la cause de la réduction provient de cette fusion, de cette annexion ou de cette restructuration.

**5-6.26**

Les dispositions de la présente section ne peuvent d'aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de centres de services scolaires.

**Section 9 Placement****5-6.27 Comité de placement**

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

**5-6.28 Bureau national de placement**

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement. Ce bureau a comme responsabilités :

- 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 : postes disponibles, professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus, professionnelles ou professionnels mis en disponibilité. Copie des données colligées est également transmise mensuellement à la FPPE;
- 2) de fournir, conformément à la clause 5-2.03, des candidates ou candidats pour chaque poste régulier de professionnelles ou professionnels à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

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

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE et RRF et RRCE);
- c) seuls y sont admissibles celles ou ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 %) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite;
- e) une professionnelle ou un professionnel en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention collective, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité;
- g) la professionnelle ou le professionnel en congé de préretraite qui travaille au centre de services 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) Le centre de services accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
  - à la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent si celle-ci permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
  - à la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
  - un mois de traitement par année de service complétée au centre de services jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;
  - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel à son dernier jour de travail précédant son départ du centre de services.

- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle ou il le fait, le centre de services peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

### **5-7.03 Transfert de la permanence**

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

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

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

pour la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine :

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

pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec :

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

pour la région de la Côte-Nord :

Estuaire,  
Fer,  
Moyenne-Côte-Nord,  
Littoral,

a droit à une prime équivalente à 4 mois de traitement si la 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 elle ou il est relocalisé dans une autre région, elle ou il a droit à une prime équivalente à 2 mois de traitement si la 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 quand la relocalisation selon la présente clause s'effectue dans une même région.

La professionnelle ou le professionnel permanent peut également avoir droit à cette prime si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

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

#### **5-7.05 Prime de réintégration de sa catégorie antérieure**

Toute professionnelle ou tout professionnel en disponibilité qui accepte un poste régulier dans une catégorie d'emplois où elle ou il a déjà travaillé au centre de services a droit à une prime de réintégration à cette ancienne catégorie correspondant au double de la différence de son traitement annuel et du traitement annuel du poste qu'elle ou il accepte.

Cette prime lui est versée le jour précédant sa réintégration dans sa nouvelle catégorie d'emplois.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**5-8.01**

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

**5-8.02**

Le centre de services doit, s'il entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie<sup>1</sup> à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat, par poste certifiée, par lettre recommandée<sup>2</sup> ou par télécopieur.

**5-8.03**

La professionnelle ou le professionnel à qui le centre de services a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut demander que soit versée à son dossier une réponse écrite dans laquelle elle ou il en conteste le bien-fondé. Celle-ci est retirée du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

**5-8.04**

Tout avertissement écrit non suivi, dans les 6 mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

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

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

<sup>2</sup> Lire courrier recommandé au lieu de lettre recommandée.

**5-8.05**

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

**5-8.06**

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

**5-8.07**

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

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

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

**5-9.02**

Le centre de services peut, au moyen d'un avis écrit<sup>1</sup> qu'il communique à la professionnelle ou au professionnel par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Une copie de l'avis doit être également envoyée au syndicat par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

Une telle mesure doit se fonder sur une cause juste et suffisante dont la preuve incombe au centre de services.

**5-9.03**

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

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

**5-9.04**

Lorsque le centre de services entend congédier une professionnelle ou un professionnel, il l'informe au moins 72 heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du conseil d'administration au cours de laquelle son congédiement sera discuté, et ce, afin de lui donner l'occasion de faire ses représentations avant que la décision ne soit prise.

Selon les mêmes modalités, la professionnelle ou le professionnel qui le désire peut faire des représentations à la personne à qui le pouvoir de congédiement a été délégué.

**5-9.05**

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la professionnelle ou le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les 30 jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Une copie de ce grief doit être également envoyée au centre de services.

**Partie II Régimes sociaux****5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE****Section 1 Dispositions générales****5-10.01**

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

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

Le centre de services verse sa pleine contribution pour cette professionnelle ou ce professionnel.

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

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

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

**5-10.02**

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

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

**5-10.03**

Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 5-12.00 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.21, nécessitant des soins médicaux et rendant la professionnelle ou le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le centre de services et comportant une rémunération similaire.

**5-10.04**

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

**5-10.05**

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

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

---

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



**5-10.06**

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention P1 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions qui y sont prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 5-10.00 de la convention P1 2015-2020 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**5-10.07**

Les 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 du centre de services aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise au centre de services.

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

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

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

**5-10.10**

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

**5-10.11**

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

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

- B) Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour 28 jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part du centre de services durant son congé.

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

- C) Le régime de base d'assurance maladie ne s'applique pas à une professionnelle ou un professionnel pour qui le centre de services contribue à un fonds de dotation; toutefois, cette professionnelle ou ce professionnel peut, dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, choisir de participer au régime d'assurance maladie si elle ou il paie la contribution du centre de services en plus de sa propre contribution.

#### **5-10.12**

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

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

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

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

#### **5-10.13**

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

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

- à compter de la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la convention collective : 120 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 jusqu'à la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la convention collective : 24 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter de la paie suivant le 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la convention collective : 48 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- ou
- le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.
- c) La contribution du centre de services au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur chaque année en 2 versements :
- i) le premier couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution du centre de services;
  - ii) le deuxième couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution du centre de services.

#### **5-10.14**

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

#### **5-10.15**

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

- a) une disposition spécifique sur la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1<sup>er</sup> janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payé aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus conformément à la formule de rétention préétablie;

- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général avec les centres de services ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi du centre de services, 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 ce dernier. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi du centre des services prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) l'assureur établit le montant total des primes de la professionnelle ou du professionnel pour chaque période de paie et le transmet au centre de services par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;
- l) la définition de conjointe ou conjoint est celle de la clause 1-1.11, et celle d'enfant à charge est identique à celle utilisée pour la clause 5-10.02 de la présente convention.

### **Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels le centre de services ne contribue pas**

#### **5-10.16**

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
  - a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-10.15;

- b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les 30 jours de la demande si celle-ci est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
- c) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion de la nouvelle professionnelle ou du nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire optionnel prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

C) Assurances générales collectives (Incendie, Accident et Risques divers/IARD)

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

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

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

#### **5-10.17**

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

- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les centres de services 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 au centre de services 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 du centre de services pourvu que :

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

**5-10.20**

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

**5-10.21**

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 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 soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

**5-10.23**

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet que le 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit au centre de services.

**5-10.24**

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

**5-10.25**

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés, selon des modalités à préciser, et les modifications prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit au centre de services.

**5-10.26**

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

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins 4 mois et il doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis au centre de services 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 une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat ainsi qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

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

**Section 5 Intervention du centre de services****5-10.28**

- A) Le centre de services facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :
- a) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
  - b) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
  - c) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
  - d) en remettant à l'assureur les primes déduites;

- e) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
  - f) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
  - g) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part au centre de services de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, le centre de services ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

### **5-10.29**

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

## **Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie**

### **5-10.30**

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

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

## **Section 7 Assurance salaire**

### **5-10.31**

- A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-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  $66 \frac{2}{3}$  % de son traitement.

## B) Retour progressif

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

- a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- b) le centre de services et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12<sup>2</sup> semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

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

## C) Attribution de tâches temporaires

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

---

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

<sup>2</sup> Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

Les tâches que le centre de services attribue à la professionnelle ou au professionnel en vertu de l'alinéa précédent sont des tâches qu'elle ou il est en mesure d'exercer en raison de ses capacités.

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

Ces tâches temporaires ne peuvent être attribuées pour une durée supérieure à 12 semaines et en aucun cas 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 professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales, de la prime pour les psychologues prévue à la lettre d'entente n°3 et de la rémunération additionnelle reliée à la reconnaissance de la maîtrise, à l'exception de toute prime d'inconvénient. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

### **5-10.33**

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Le centre de services ne peut résilier ou non renouveler l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.31 ou de l'article 5-12.00, et ensuite, de la clause 5-10.44. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher le centre de services de résilier ou non renouveler l'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

### **5-10.34**

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

#### **5-10.35**

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

#### **5-10.36**

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

**5-10.37**

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

**5-10.38**

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

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

Le centre de services et l'autorité désignée par lui doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

**5-10.39**

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

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

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

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

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

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

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

- C) La professionnelle ou le professionnel régulier qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit au centre de services 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 collective. La professionnelle ou le professionnel régulier ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel régulier peut ajouter à ses vacances le solde ou une partie du solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du paragraphe A), et ce, si le centre de services et le syndicat ont convenu de modalités à cet égard.

#### **5-10.41**

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

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

**5-10.42**

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

**5-10.43**

- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu du sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention P1 2015-2020 continue d'être régi par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- B) La date du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
- C) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.31.

**Section 9 Anciennes caisses de jours de congé de maladie****5-10.44**

- A) Les professionnelles ou professionnels<sup>1</sup> qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un règlement du centre de services ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973.

---

<sup>1</sup> Aux fins de la détermination des bénéficiaires ayant trait aux anciennes caisses de jours de congé de maladie, les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985 demeurent régis par la clause 5-10.41 de la convention P1 1983-1985 ou, le cas échéant, par la clause 5-10.43 de la convention P2 1983-1985. Cependant, le 55 ans d'âge prévu au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe B) de la clause 5-10.44 de la présente convention s'applique à ces mêmes professionnelles ou professionnels.

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

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

- B) Malgré la clause 5-10.45, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures ou un règlement du centre de service ayant le même effet prévoient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : le congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la professionnelle ou du professionnel après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 ou pour un congé de préretraite. La professionnelle ou le professionnel peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, et pour le congé prévu à l'article 5-13.00, à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables sauf ceux prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 et les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si cette professionnelle ou ce professionnel a 30 années ou plus de service continu au sens de la clause 7-7.01, être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour s'ajouter aux vacances de la professionnelle ou du professionnel. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la professionnelle ou le professionnel ayant 55 ans d'âge même si elle ou il n'a pas les 30 années requises de service continu au sens de la clause 7-7.01.

- C) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

**5-10.45**

La professionnelle ou le professionnel qui, par application de la clause 5-16.51<sup>1</sup> de la convention en vigueur le 30 juin 1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention. Toutefois, sur avis écrit au centre de services, la professionnelle ou le professionnel peut modifier son choix.

**5-10.46**

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

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention P1 2015-2020 et, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

**5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****5-11.01**

Le centre de services et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des professionnelles et professionnels.

**5-11.02**

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

**5-11.03**

La professionnelle ou le professionnel doit :

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

---

<sup>1</sup> Lire « conformément à la convention en vigueur le 30 juin 1975 ou, le cas échéant, à la Politique administrative et salariale des professionnels (document 27-10) » pour les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.



- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables au centre de services.

#### **5-11.04**

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

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la professionnelle ou du professionnel;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des professionnelles ou professionnels;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à la professionnelle ou au professionnel de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant au centre de services.

#### **5-11.05**

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

#### **5-11.06**

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

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé du centre de services convoque la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de la clause 5-11.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; la 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 du centre de services.

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

**5-11.07**

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

**5-11.08**

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

**5-11.09**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de 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 au moment de la rencontre prévue à la clause 5-11.06; toutefois, le centre de services 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 de 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) pour la rencontre prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection au centre de services sur une question relative à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

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

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

La professionnelle ou le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.44 à 5-10.49<sup>1</sup> de la convention collective 1983-1985; en outre, cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des clauses 5-12.14 à 5-12.20.

### **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 au centre de services.

### **Définitions**

#### **5-12.03**

Aux fins du présent article, on entend par :

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

---

<sup>1</sup> Lire 5-10.46 à 5-10.51 pour les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

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

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

## **Dispositions diverses**

### **5-12.04**

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

### **5-12.05**

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

### **5-12.06**

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

### **5-12.07**

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

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

La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par le centre de services.

La professionnelle ou le professionnel a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

### **5-12.08**

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

## **Régimes collectifs**

### **5-12.09**

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

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

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

### **5-12.10**

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

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

**5-12.11**

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

**Traitement****5-12.12**

Tant et aussi longtemps qu'une professionnelle ou un professionnel a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, elle ou il a droit à son traitement comme si elle ou il était en fonction, sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable se fait de la façon suivante : le centre de services 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 le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

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

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

**5-12.13**

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

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

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

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

**5-12.15**

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

**5-12.16**

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

**5-12.17**

La professionnelle ou le professionnel qui, bien qu'étant 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 le centre de services entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.

**5-12.18**

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

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

**5-12.19**

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de celle-ci, cette professionnelle ou ce professionnel ne peut conserver l'emploi obtenu si le centre de services détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

**5-12.20**

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

**5-12.21**

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

**5-13.00 DROITS PARENTAUX<sup>1</sup>****Section 1 Dispositions générales****5-13.01**

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

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

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation de l'un ou l'autre de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

**5-13.02**

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

---

<sup>1</sup> Au moment de la signature de la convention collective, les professionnelles et professionnels bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention P1 2015-2020 demeurent régis par ces dispositions.



**5-13.03**

- A) Le centre de services ne rembourse pas à la professionnelle ou au professionnel les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

- B) Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

**5-13.04**

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

**Section 2 Congé de maternité****5-13.05**

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

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

- B) La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité, tel que défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues à la clause 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.
- C) La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

---

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

- D) La professionnelle a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

#### **5-13.06 Répartition du congé**

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

#### **5-13.07 Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit au centre de services 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 au centre de services 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 du centre de services ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16 durant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

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

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

En outre, lorsque la professionnelle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le centre de services, 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 du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

**C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné**

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, le centre de services 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--3.01.

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

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

1<sup>0</sup> en additionnant :

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

et

2<sup>0</sup> en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-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 le centre de services en vertu de 1<sup>0</sup> de la présente clause et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

---

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

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

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

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité :

1<sup>o</sup> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>2</sup> :

en additionnant :

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

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

en additionnant :

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

et

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

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

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

---

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

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

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

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

### **5-13.12**

Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il 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, le centre de services 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<sup>o</sup> de la clause 5-13.10 ou en vertu de 1<sup>o</sup> de la clause 5-13.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par le centre de services ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

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

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

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;

- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède,

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

Le quatrième alinéa de la clause 5-13.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

#### **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 le centre de services 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 le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au centre de services au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

Autorité des marchés financiers  
Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM)  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centre d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la construction du Québec  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec

Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT)  
Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS)  
Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Héma-Québec  
Institut national de santé publique du Québec  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ)  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Réseau de transport métropolitain (RTM-Exo)  
Société de développement des entreprises culturelles  
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique  
Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)  
Société des alcools du Québec  
Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC)  
Société québécoise des infrastructures  
Tribunal administratif du travail (TAT), division des services essentiels.

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

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

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



Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 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 collective et versée par le centre de services prend fin à compter de la date du non-renouvellement.

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

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

### **5-13.15**

Durant le congé de maternité et les 6 premières semaines de prolongation 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 collective 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 le centre de services 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 du centre de services, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**5-13.18**

Le centre de services doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis<sup>1</sup> indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle à qui le centre de services 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 collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement****5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

- B) Lorsque le centre de services reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.

---

<sup>1</sup> Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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

- F) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, le centre de services doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-13.21**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

### **5-13.22**

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

## **Section 4    Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

#### **5-13.23**

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

Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

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

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

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

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

- B) Congé de paternité de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite du professionnel présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

La professionnelle ou le professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant 4 semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

C) Prolongation du congé de paternité

Le professionnel qui fait parvenir au centre de services, 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 du centre de services 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 le centre de services, 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 du centre de services ni indemnité ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

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

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

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

- A) Pendant les 5 semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, le professionnel, 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 le centre de services, celui-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 le centre de services et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il 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) Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il 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, le centre de services 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 le centre de services, 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 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

**Congé pour adoption**

**5-13.27**

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

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

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

La professionnelle ou le professionnel informe le centre de services le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

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

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

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

La professionnelle ou le professionnel informe le centre de services le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

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

### **C) Congé pour adoption de 5 semaines**

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

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

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

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

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

La professionnelle ou le professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant 4 semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

### **D) Prolongation du congé pour adoption**

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

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



**E) Suspension du congé pour adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel peut suspendre son congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**F) Fractionnement du congé pour adoption**

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

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

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

**G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné**

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

**H)** Pendant la durée du congé prévu au paragraphe C) de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

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

**A)** Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la professionnelle ou le professionnel qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

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

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

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

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle ou le professionnel durant son congé pour adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement de base hebdomadaire versé par le centre de services, 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 en faisant les adaptations nécessaires.

**5-13.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

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

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

La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

**5-13.32**

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au centre de services, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

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

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

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

A) La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :

- a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23;

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

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

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, après une demande écrite présentée au centre de services au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement, ou l'inverse, selon le cas;
- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle ou lui et le centre de services.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue par l'article 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

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

Lorsque la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

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

- B) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

#### **5-13.34**

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, elle ou il est régi par les dispositions applicables à la professionnelle ou au professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

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

#### **5-13.35**

La professionnelle ou le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

#### **5-13.36**

La professionnelle ou le professionnel à qui le centre de services a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration du congé. Si la professionnelle ou le professionnel ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

**5-13.37**

Sur demande de la professionnelle ou du professionnel, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

**5-13.38**

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

**5-13.39 Congé pour responsabilités parentales**

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

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

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

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

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

**5-13.41**

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

**5-13.42**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 5-3.02 s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le centre de services a procédé à son non-renouvellement, celui-ci doit démontrer qu'il 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**

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

**5-14.02**

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

**5-14.03**

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

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

Le centre de services qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-2.00.

**5-15.02**

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de constituer 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 du centre de services et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant; si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
  - les objectifs poursuivis;
  - les mesures de correction;
  - un échéancier de réalisation;
  - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**5-15.03**

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.02, le centre de services 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 collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.

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

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

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

**5-16.02**

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



**5-16.03**

Le centre de services prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il 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**

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis au centre de services par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

**5-16.05**

Dans le respect de la politique en vigueur et conformément à la loi, 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.

**5-16.06**

À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante dans le cas de l'application de la clause 5-16.03, le syndicat avec l'accord de la plaignante ou du plaignant peut déposer un grief relatif à une conduite d'harcèlement psychologique, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**5-16.07**

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

**5-16.08**

Malgré la clause 4-2.04, un grief de harcèlement psychologique en milieu de travail n'est pas soumis à la consultation du comité des relations de travail.

**5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**5-17.01**

Le centre de services qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme dans le cadre du comité des relations de travail.

**5-17.02**

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

**5-18.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION****Maintien des avantages en cas de changement d'employeur****5-18.01**

Une professionnelle ou un professionnel régulier permanent a droit à un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une année pour aller travailler dans un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire moyennant un préavis écrit de 30 jours ouvrables.

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

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

**5-18.02**

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

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

**5-18.03**

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

**5-18.04**

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

**5-18.05**

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

**CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION****6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL****6-1.01**

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

**2102 Bibliothécaire**

Semaine : 35 h

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

**NOTE :**

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

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

Semaine : 35 h

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

**2104 Conseillère ou conseiller pédagogique**

Semaine : 35 h

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

**NOTE :**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires tel que prévu à la Lettre d'entente numéro 8. Le traitement versé à la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 85 489 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2020, à 87 206 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2021 et à 92 027 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2022.

**2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement**

Semaine : 35 h

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

**2106 Agente ou agent de réadaptation**

Semaine : 35 h

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



**2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante**

Semaine : 35 h

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

**2109 Conseillère ou conseiller d'orientation**

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

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

**2111      Travailleuse sociale ou travailleur social**

Semaine : 35 h

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

**2112 Orthophoniste ou audiologiste**

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

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

**2113      Psychologue****Semaine : 35 h**

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

**2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle**

Semaine : 35 h

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

**2115 Diététiste/nutritionniste**

Semaine : 35 h

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

**2116 Ergothérapeute**

Semaine : 35 h

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



**2118 Agente ou agent de gestion financière**

Semaine : 35 h

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

**2119 Conseillère ou conseiller en communication**

Semaine : 35 h

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

**2120     Analyste**

Semaine : 35 h

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

**2121 Attachée ou attaché d'administration**

Semaine : 35 h

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

**2122 Ingénieure ou ingénieur**

Semaine : 35 h

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

**2123 Orthopédagogue**

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

Afin d'analyser la situation des emplois d'orthopédagogue et d'enseignant-orthopédagogue, un comité sera formé pour discussion tel que prévu à la Lettre d'entente numéro 7.

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

Semaine : 35 h

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

**2142 Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale**

Semaine : 35 h

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



**2143 Agente ou agent de développement**

Semaine : 35 h

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

**2144 Avocate ou avocat**

Semaine : 35 h

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

**2145 Notaire**

Semaine : 35 h

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

**2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire**

Semaine : 35 h

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

**2148 Architecte**

Semaine : 35 h

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

**2149 Agente ou agent de service social**

Semaine : 35 h

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

**2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur**

Semaine : 35 h

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

**2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle**

Semaine : 35 h

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



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

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

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

**2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire**

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

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

**2154 Conseillère ou conseiller en rééducation**

Semaine : 35 h

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

## NOTE :

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

**2155 Conseillère ou conseiller en alimentation**

Semaine : 35 h

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## Section 2

### Rémunération additionnelle

#### A) Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle<sup>1</sup>, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

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

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

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

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

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

#### C) Primes

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

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

### Section 3

#### Technique d'indexation

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

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

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

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

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

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

### Section 4

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

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

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

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les 4 mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci ou de celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

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

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

## Section 5

### Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique<sup>1</sup>, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celles de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux paragraphes A) à C) de la section 1 de la clause 6-2.01, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux paragraphes A) à C) de la section 1 de la clause 6-2.01, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

#### 6-2.02 Professionnelle ou professionnel hors échelle

- a) La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) de la présente clause a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

---

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



**6-2.03 Prime de coordination professionnelle**

- a) La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande expresse du centre de services, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 professionnelles ou professionnels, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

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

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

**6-2.04 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise**

- a) À compter de l'année scolaire 2022-2023, une rémunération additionnelle de 2,00 % est octroyée à la professionnelle détentrice et au professionnel détenteur d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification et requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- b) Cette rémunération additionnelle s'applique à la professionnelle et au professionnel après qu'elle ou qu'il ait séjourné un an à l'échelon 18.
- c) Cette rémunération additionnelle est calculée sur le taux de traitement applicable à la professionnelle ou au professionnel. Elle est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- d) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.42.
- e) Cette mesure vise également :
- la professionnelle ou le professionnel ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de leur fonction et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de leur ordre professionnel;
  - la ou le psychologue.

**6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT****6-3.01**

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

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

**6-3.02**

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

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

**6-3.03**

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

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

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

**6-3.04**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou celle ou celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

**6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ****6-4.01**

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

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

**6-4.02**

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

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à 1½ année d'expérience pertinente.

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

**6-4.03**

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

**6-4.04**

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

**6-5.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT****6-5.01**

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

**6-5.02**

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

**6-5.03**

Un grief contestant l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel peut être soumis dans les 90 jours prévus à la clause 9-1.09 à compter de la réception de la lettre d'engagement par le syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

**6-8.02**

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

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

**6-8.03**

Malgré la clause 6-8.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont changées peut, si elle ou il prétend que ce changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

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

Si l'arbitre décide que les tâches normalement confiées à cette professionnelle ou ce professionnel se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel le centre de services l'a classifié, ce dernier peut :

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

#### **6-8.04**

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

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre 2 corps d'emplois, elle ou il est alors classifié dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée des deux.

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

##### **6-9.01**

Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties à l'échelle nationale, et ce, pour la durée de la présente convention.

##### **6-9.02**

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

##### **6-9.03**

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

##### **6-9.04**

S'il y a désaccord entre les parties à l'échelle nationale sur la détermination des échelles de traitement au terme des 30 jours prévus à la clause précédente, l'une ou l'autre peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la présente convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité à la fixation du rôle d'arbitrage.

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

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

**6-10.02**

L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, 5-13.23 B) et 5-13.27 C), ainsi que 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. Si cela arrive, le centre de services donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs du refus.

Un grief peut être logé contre le centre de services à la suite du refus.

**6-10.04**

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

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

**6-10.05**

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

Cependant, en application du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 6-4.02, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance de ½ année d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

**6-10.06**

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

**6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**6-11.01**

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé tous les 2 jeudis par dépôt direct à l'institution financière de son choix qu'il a indiquée par écrit au centre de services.

**6-11.02**

Si le jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui le précède.

**6-11.03**

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

**6-11.04**

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service du centre de services pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, à 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**

Une attestation du traitement versé est expédiée à la professionnelle ou au professionnel à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les 2 jeudis.

Elle renferme les informations suivantes :

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

**6-11.06**

Après entente entre les parties locales, le centre de services déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par la professionnelle ou le professionnel aux fins de dépôt à une institution financière.

**6-11.07**

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

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

**6-11.08**

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



**6-11.09**

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

**6-11.10**

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

## **CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL**

### **7-1.00 ANCIENNETÉ**

#### **7-1.01**

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective 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, au centre de services, soit comme professionnelle ou professionnel, soit à un autre titre.

#### **7-1.03**

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

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

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

#### **7-1.04**

L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire qui obtient le statut de régulier s'établit en considérant la durée cumulative d'emploi, en année, en mois et en jours, acquise à titre de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire, et ce, selon la liste de priorité d'engagement des remplaçantes et des remplaçants et des surnuméraires prévue à la clause 5-3.09.

Toutefois, la durée d'emploi retenue à cette fin n'inclut que les périodes d'emploi précédant immédiatement l'accès au poste régulier et non interrompues par un non-rappel de plus de 24 mois.

La professionnelle ou le professionnel qui estime que l'ancienneté qui lui est reconnue n'inclut pas la durée cumulative d'emploi antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui doit lui être comptée produit au centre de services les pièces justificatives lui permettant de corriger la liste.

#### **7-1.05**

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

**7-1.06**

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

**7-1.07**

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

**7-1.08**

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

**7-1.09**

Malgré les dispositions de la clause 7-1.03, une professionnelle qui en fait la demande par écrit au centre de services dans les 180 jours de son engagement se voit reconnaître l'ancienneté accumulée à titre d'enseignante antérieurement à son obligation de démissionner pour cause de mariage ou de maternité ou antérieurement à son congédiement fait par le centre de services pour ces mêmes causes en vertu d'un règlement ou d'une politique écrite à cet effet du centre de services.

Dans les 30 jours de la demande, le centre de services fournit à la professionnelle et au syndicat l'ancienneté qu'il lui reconnaît en vertu de l'alinéa précédent; le syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception de la réponse du centre de services.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-2.01**

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

**7-2.02**

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

**7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-3.01**

Le centre de services peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement pour des motifs qu'il juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et le centre de services.

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

**7-3.02**

Malgré le 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins 7 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre elle ou lui et le centre de services. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

**7-3.03**

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

**7-3.04**

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

- a) de postuler aux fonctions auxquelles elle ou il est admissible;
- b) de participer au plan d'assurance groupe prévu à la présente convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part du centre de services.

**7-3.05**

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel rembourse toute somme déboursée par le centre de services pour elle ou lui et en son nom.

**7-3.06**

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

**7-3.07**

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

**7-3.08**

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

**7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****Section 1 Congés spéciaux****7-4.01**

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

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

le décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cet enfant n'habite pas sous le même toit : 2 jours consécutifs ouvrables, à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

le deuxième alinéa doit permettre à la professionnelle ou au professionnel de bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

- d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

---

<sup>1</sup> L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

le décès de son beau-père ou de sa belle-mère : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

- e) le décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils ou de sa petite-fille : un jour, à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel;

toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la professionnelle ou du professionnel. Si la professionnelle ou le professionnel prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

- f) son ordination, ses vœux perpétuels : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- g) le changement de son domicile : le jour du déménagement, une fois par année civile;
- h) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

L'octroi des congés spéciaux prévus au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe d) et au paragraphe e) est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ces congés est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus, sauf si la rupture d'un de ces liens (mariage, union civile, conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la professionnelle ou le professionnel qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédant celui du décès. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.

---

<sup>1</sup> L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

**7-4.02**

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé à la clause 7-4.01 si elle ou il assiste à la cérémonie soulignant le décès se tenant à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle ou il assiste à la cérémonie soulignant le décès se tenant à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence.

Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois, et ce, indépendamment que la professionnelle ou le professionnel s'en prévale pour assister à la cérémonie soulignant le décès.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la Rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et le centre de services peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01.

**7-4.03**

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service au centre de services 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 au centre de services d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

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

**7-4.04**

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

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



**7-4.05**

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le centre de services conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible et, si on le lui demande, en communiquer par écrit les motifs.

**7-4.06**

Le centre de services doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel sur le fonctionnement du centre de services en cas d'intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

**Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales****7-4.07**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle ou il peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute autre personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la professionnelle ou du professionnel et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

Le centre de services est avisé préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la professionnelle ou du professionnel.

**7-4.08**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée et selon les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). La professionnelle ou le professionnel doit aviser le centre de services le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Les avantages, que la professionnelle ou le professionnel maintient pendant son absence en vertu de l'alinéa précédent, sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé parental sans traitement prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 5-13.34.

Le retour au travail de la professionnelle ou du professionnel au terme de son congé sans traitement s'effectue dans le poste qu'elle ou il détenait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste de la professionnelle ou du professionnel aurait été aboli, celle-ci ou celui-ci a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été alors au travail.

### **Section 3 Congé à traitement différé**

#### **7-4.09**

La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif du centre de services; cependant, dans le cas d'un refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, le centre de services lui en fournit les raisons.

Malgré ce qui précède, le centre de services ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité.

#### **7-4.10**

Le congé à traitement différé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la professionnelle ou le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération du centre de services ou d'une autre personne ou société avec qui le centre de services a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

#### **7-4.11**

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans.

#### **7-4.12**

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre le centre de services et la professionnelle ou le professionnel, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

#### **7-4.13**

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire, et celui d'une durée de 6 mois doit coïncider avec une période débutant le 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, le centre de services et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 6 mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. 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.

#### **7-4.14**

Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

**7-4.15**

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

La professionnelle ou le professionnel doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé, mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

**7-4.16**

Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et le centre de services 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 présente convention.

**7-4.17**

Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après.

**7-4.18**

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

Contrat intervenu

entre

Le Centre de services scolaire \_\_\_\_\_  
appelé ci-après le centre de services

et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

**OBJET : Congé à traitement différé****I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

**II- Durée du congé à traitement différé**

Le congé est d'une durée de 6 mois ou d'une année, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

**III- Traitement**

Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé conformément à l'une des dispositions suivantes :

a) le congé de 6 mois

- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;

b) le congé est de 12 mois

- si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;

- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

#### IV- Avantages

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- l'assurance vie;
  - l'assurance maladie;
  - les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
  - l'accumulation de l'ancienneté;
  - l'accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé à traitement différé, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement faite en vertu de l'article III.
- C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour chaque année du contrat pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

Pour le congé d'une durée de 12 mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé d'une durée de 6 mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles elle ou il a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

- D) Chacune des années prévues au présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- E) Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat.

**V- Retraite, désistement ou démission de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la professionnelle ou du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions décrites ci-après :

- a) la professionnelle ou le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

elle ou il rembourse<sup>1</sup> au centre de services le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt; ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la professionnelle ou le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

le centre de services lui rembourse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur son traitement en application du présent contrat (article III); si le solde obtenu est négatif, le centre de services rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse<sup>1</sup> ce solde au centre de services.

**VI- Congédiement de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de son engagement à la suite d'un bris d'engagement, le présent contrat prend fin à la date de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

**VII- Congé sans traitement**

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement, sinon à ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé 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.

---

<sup>1</sup> Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

#### **VIII- Non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

#### **IX- Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel**

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur à moins que cette dernière ou ce dernier ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors. Quand cela arrive, le centre de services avec lequel le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser celui-ci en application de l'article V.

#### **X- Décès de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel devait rembourser le centre de services en application de l'article V.

#### **XI- Invalidité**

- A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective égal au pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.
- B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle ou lui et le centre de services; 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 de 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.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu; cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel.

- D) L'invalidité survient après que la professionnelle ou le professionnel ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine ce dernier.

- E) L'invalidité dure plus de 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser le centre de services 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 pour adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

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

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

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec le centre de services; 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 moisa) 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 moisa) 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 qui y sont prévues.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour le centre de services scolaire

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le professionnel

c. c. au syndicat

**7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS****7-5.01**

Toute professionnelle ou tout professionnel en service a droit à 13 jours chômés et payés par année scolaire, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une professionnelle ou un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, celle-ci ou celui-ci a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son engagement ou avant la fin de l'année scolaire.

**7-5.02**

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

- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, le centre de services détermine la liste de ces jours chômés et payés conformément au calendrier scolaire parmi les jours suivants : le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail), le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes et le 24 juin.

**7-5.03**

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

**7-5.04**

Le nombre de jours chômés et payés supplémentaires applicable, le cas échéant, pour l'année scolaire 2020-2021 s'ajoute à celui prévu à la clause 7-5.01 pour chaque année scolaire subséquente de la convention.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par le centre de services en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

**7-6.00 CHARGE PUBLIQUE****7-6.01**

La professionnelle ou le professionnel permanent qui entend briguer une charge publique peut, après avoir donné un avis de 15 jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, le centre de services accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

**7-6.02**

Les années durant lesquelles une professionnelle ou un professionnel bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

**7-6.03**

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 20 jours avant son retour au service du centre de services.

**7-6.04**

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

**7-6.05**

Le centre de services peut résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

**7-7.00 VACANCES****7-7.01**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

<b>Service continu<sup>1</sup> au 30 juin</b>	<b>Accumulation de crédits de vacances du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin (jours ouvrables)</b>
moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord du centre de services, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie moins de 5 ans de service continu et 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.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie 5 ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de 15 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 15 jours ouvrables.

**7-7.02**

Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

---

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

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier.

**7-7.03**

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 12 mois par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

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

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer correspond au pourcentage du total des absences à considérer par rapport à l'ensemble des jours ouvrables de l'année scolaire visée.

**7-7.04**

La période habituelle de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août et, le cas échéant, durant la semaine de relâche.

**7-7.05**

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la professionnelle ou le professionnel soumet par écrit son projet de vacances, sauf pour la période habituelle de vacances estivales où le projet doit être soumis avant le 15 mai.

**7-7.06**

Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par le centre de services. Ce dernier peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel soumet un nouveau projet de vacances.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

**7-7.07**

Un projet de vacances approuvé par le centre de services est définitif.

**7-7.08**

Une invalidité au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumettra son choix selon la clause 7-7.05.

**7-7.09**

Lorsqu'une personne à l'emploi du centre de services dans une autre catégorie d'emplois devient professionnelle ou professionnel en cours d'année scolaire, l'accumulation des crédits de vacances, pour l'année du transfert, se fait en proportion du temps travaillé comme professionnelle ou professionnel dans cette année scolaire, tenant compte du service continu au centre de services selon la clause 7-7.01.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel peut bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables auxquels elle ou il aurait droit, en fonction de son service continu.

**7-7.10**

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

**7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-8.01**

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus au cours des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par le centre de services pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si le centre de services établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente 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 la modification de ce dernier, servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de ces derniers ou de ces derniers.

**7-9.02**

Le centre de services 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'établissement ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles ou professionnels concerné.

**7-9.04**

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

**7-9.05**

Le centre de services 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, le centre de services consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail.

**7-9.06**

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

**7-9.07**

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités sur 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 présente convention, notamment celles contenues aux articles 5-4.00 et 5-6.00.



**7-10.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES****Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines****7-10.01**

Pour l'année scolaire 2021-2022, le montant alloué au développement des ressources humaines est de 290 \$ et, à compter de l'année scolaire 2022-2023, ce montant est de 368 \$ par année scolaire, par professionnelle ou professionnel en service au centre de services, 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 8-1.00. Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel en service au centre de services, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

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

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

**Disposition particulière pour certains centres de services scolaires****7-10.02**

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels des centres de services scolaires mentionnés à la clause 5-7.04, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant de 240 \$ est rajouté, par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, à toute somme prévue le cas échéant par le centre de services en vertu de la clause 7-10.01, calculé en équivalent de professionnelle ou professionnel à temps plein et dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les matières visées aux sections 2, 3 et 4 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines****7-10.03**

Le développement des ressources humaines signifie, aux fins de la présente convention, le processus par lequel la professionnelle ou le professionnel acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes, et ce, pour l'exercice de ses fonctions.

**7-10.04**

Le développement des ressources humaines est la responsabilité du centre de services et est conçu en fonction des besoins du milieu.

**7-10.05**

Le centre de services fournit aux professionnelles et aux professionnels des possibilités de développement s'actualisant dans des activités de perfectionnement organisationnel et dans des activités de perfectionnement fonctionnel, et ce, selon la politique de perfectionnement applicable.

**7-10.06**

Le centre de services respecte les engagements contractés antérieurement à la date de la signature de la présente convention à l'égard de la professionnelle ou du professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-10.01.

**7-10.07**

La professionnelle ou le professionnel qui, autorisé par le centre de services, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. L'horaire régulier de travail de cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre elle ou lui et le centre de services.

**Section 3      Perfectionnement organisationnel****7-10.08**

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activités, d'acquérir des connaissances, des techniques et des habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution, ou de l'orienter vers un autre secteur d'activités.

**7-10.09**

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité du centre de services; il appartient à celui-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des professionnelles ou professionnels concernés.

Si le centre de services choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3, une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses 7-10.01 et 7-10.02, la clause 7-10.12 s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

**Section 4    Perfectionnement fonctionnel****7-10.10**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des professionnelles et professionnels à des activités de perfectionnement fonctionnel.

**7-10.11**

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une professionnelle ou un professionnel ou à un groupe d'entre elles ou eux d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

**7-10.12**

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, le centre de services élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux professionnelles ou professionnels, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des sommes allouées en vertu des clauses 7-10.01 et 7-10.02, et il effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

**7-10.13**

Dans le but de développer les compétences des professionnelles et professionnels, le centre de services facilite le perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions au centre de services ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel requise par le centre de services.

**7-11.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****7-11.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une professionnelle ou un professionnel de réduire son temps travaillé pour une période d'une à 5 années à la fin de laquelle la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité autre au sens du paragraphe C) de la clause 7-11.14. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la professionnelle ou le professionnel recevait avant la conclusion de l'entente prévue à la clause 7-11.14.

**7-11.02**

Le régime ne peut s'appliquer que conformément à la loi ou aux règlements et est sujet aux dispositions prévues dans le présent article.

**7-11.03**

Seule la professionnelle ou seul le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 et qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

**7-11.04**

Pour se prévaloir du régime, la professionnelle ou le professionnel doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

**7-11.05**

La professionnelle ou le professionnel qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit au centre de services 90 jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. La demande doit préciser la période envisagée par elle ou lui pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de cette période.

**7-11.06**

En même temps que sa demande, la professionnelle ou le professionnel fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

**7-11.07**

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif du centre de services.

Cependant, dans le cas d'un refus, le centre de services fournit à la professionnelle ou au professionnel qui en fait la demande les raisons de ce refus.

**7-11.08**

A) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants :

- le traitement;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés le cas échéant;
- l'assurance salaire;
- les vacances;
- les autres bénéfices pécuniaires.

B) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu l'entente.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel peut utiliser, à raison de un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 pour le congé de préretraite prévu au paragraphe B) de la clause 5-10.44.

C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 3 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).

D) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et le centre de services doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.

E) Au cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, cela n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue.

**7-11.09**

Au cas où la professionnelle ou le professionnel n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances indépendantes de sa volonté déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la professionnelle ou le professionnel aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder 5 années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

**7-11.10**

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris d'engagement, le non-renouvellement, le congédiement, le décès de la professionnelle ou du professionnel, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-11.09, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord du centre de services.

L'entente prend également fin lorsque la professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention collective à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

**7-11.11**

À la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.

**7-11.12**

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions du présent article ont préséance.

**7-11.13**

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-11.14.

**7-11.14**

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel utilisent, le cas échéant, le formulaire qui suit :

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE****ENTENTE INTERVENUE**

entre

Le Centre de services scolaire \_\_\_\_\_  
appelé ci-après le centre de services

et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

**A) Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente selon les circonstances et les modalités prévues aux clauses 7-11.09 et 7-11.10 de la convention collective.

**B) Temps travaillé**

Pour la période comprise à 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 l'alinéa précédent et le paragraphe C) de cette entente, le centre de services et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir de modifier le temps travaillé et sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la professionnelle ou le professionnel :

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective peut être sur une base autre qu'hebdomadaire.)

---

---

---

---

---

D) Les dispositions de l'article 7-11.00 de la convention collective font partie intégrante de la présente entente.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour le centre de services scolaire

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le professionnel



## **CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL**

### **8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL**

#### **8-1.01**

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

#### **8-1.02**

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

### **8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL**

#### **8-2.01**

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment pour ce qui concerne l'éducation des adultes ainsi que les visites des parents.

#### **8-2.02**

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

Un changement à l'horaire individuel d'une professionnelle ou d'un professionnel s'effectue après avoir consulté celle-ci ou celui-ci et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé 2 semaines avant la prise d'effet du changement.

#### **8-2.03**

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

#### **8-2.04**

Le temps de déplacement au service du centre de services doit être considéré comme du temps de travail si la professionnelle ou le professionnel se déplace avec autorisation d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services. Quant à ses déplacements en dehors du territoire du centre de services, ils sont régis par une ou des politiques du centre de services qui sont préalablement déposées au comité des relations de travail aux fins de consultation.

#### **8-2.05**

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, le centre de services lui assure une période de repos de 12 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec la professionnelle ou le professionnel.

**8-2.06**

Malgré la clause 8-2.02, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

**8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE****8-3.01**

Le travail effectué par la professionnelle ou le professionnel à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

**8-3.02**

Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle ou il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

**8-3.03**

La professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire.

**8-3.04**

Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre le centre de services et la professionnelle ou le professionnel dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque le centre de services et la professionnelle ou le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la professionnelle ou du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, le centre de services et la professionnelle ou le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

**8-3.05**

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

**8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**8-4.01**

En cas d'absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par le centre de services et, si on le lui demande, en communique par écrit les motifs.

**8-4.02**

La professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser le temps d'absence si les raisons de l'absence sont jugées valables et si le centre de services y consent.

**8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ****8-5.01**

Le centre de services reconnaît que les activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE****8-6.01**

Une professionnelle ou un professionnel peut signer un document préparé par elle ou lui dans l'exercice de sa fonction et dont elle ou il est l'unique auteure ou auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité du centre de services. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la professionnelle ou le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

**8-6.02**

Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

**8-6.03**

Si le centre de services publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

**8-6.04**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une professionnelle ou un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut approuver.

**8-7.00      RESPONSABILITÉ CIVILE****8-7.01**

Le centre de services s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la professionnelle ou le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. Le centre de services convient de n'exercer contre la professionnelle ou le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la professionnelle ou du professionnel.

**8-7.02**

Dès que la responsabilité civile du centre de services est reconnue par ce dernier ou établie par le tribunal, le centre de services dédommage toute professionnelle ou tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

**8-7.03**

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

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

La fonction d'une professionnelle ou d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.

Le centre de services facilite, dans le cadre des activités décrites à l'alinéa qui précède, l'autonomie professionnelle et la concertation professionnelle propices à l'atteinte des objectifs définis par le centre de services.

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

**8-8.02**

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

**8-8.03**

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

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

**8-8.04**

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

**8-8.05**

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

**8-8.06**

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

**8-8.07**

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

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

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

**8-9.02**

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

**8-9.03**

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

**8-9.04**

La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre au centre de services ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 45 jours qui suivent la date où elle ou il en a pris connaissance. 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 ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

#### Section 1 Dispositions générales

##### 9-1.01

Les délais prévus au présent chapitre pour formuler un grief et le soumettre à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre le centre de services et le syndicat pour les prolonger.

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à la section 2 de l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussions entre les parties.

##### 9-1.02

Afin de soumettre un grief, le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

#### FORMULAIRE DE GRIEF

Grief			
	Numéro du grief du syndicat <input style="width: 100%;" type="text"/>	<input type="radio"/> Interprétation <input type="radio"/> Classification	
Syndicat	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____	Employeur	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____
Mode d'arbitrage <sup>1</sup> <input style="width: 100%;" type="text"/>		Type de grief <sup>2</sup> <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Nature du grief <sup>1 3</sup> <input style="width: 100%;" type="text"/>		Nature du grief <sup>2</sup> <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Nombre de plaignant(s) <input style="width: 20px;" type="text"/>			
Plaignant(s)			Clause(s)
Nom <input style="width: 100%;" type="text"/>	Prénom <input style="width: 100%;" type="text"/>	Plaignant principal <input style="width: 100%;" type="text"/>	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	

<sup>1</sup> Arbitrage régulier (clause 9-2.01) ou arbitrage accéléré (clause 9-2.30).

<sup>2</sup> Individuel, collectif ou syndical.

<sup>3</sup> Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

Les faits à l'origine du grief, correctif(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

Signature : \_\_\_\_\_ Date du grief : \_\_\_\_\_

### **9-1.03**

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel concerné, qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application de la clause 5-5.02, 5-9.05 ou 5-16.06, doit donner un avis écrit à cet effet au centre de services, à l'arbitre en chef et au syndicat. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

### **9-1.04**

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus à l'article 9-2.00.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou par télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

### **9-1.05**

Les coordonnées du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation  
Édifice Marie-Guyart  
1035, rue De La Chevrotière, 1<sup>er</sup> étage, bureau 120  
Québec (Québec) G1R 5A5

Télécopieur : (418) 646-6848  
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca

### **9-1.06**

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse au grief ne peut être invoquée contre le centre de services.



## **Section 2 Procédure de règlement des griefs**

### **9-1.07**

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

### **9-1.08**

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le centre de services et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue dans cette section.

### **9-1.09**

Un grief est soumis au centre de services par la professionnelle ou le professionnel ou par le syndicat en son nom ou au leur.

L'avis de grief doit être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par le centre de services, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

### **9-1.10**

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

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

### **9-1.11**

La formulation du grief peut, après qu'il ait été soumis, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

### **9-1.12**

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

### **9-1.13**

Dans les 25 jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par le centre de services fournit au syndicat une décision écrite et, le cas échéant, en transmet une copie à la professionnelle, au professionnel ou aux professionnelles ou professionnels concernés.

**9-1.14**

Si la rencontre prévue à la clause 9-1.12 n'a pas eu lieu dans les délais prescrits, ou si la décision prévue à la clause 9-1.13 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prescrits, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

**9-2.00 ARBITRAGE****Section 1 Procédure régulière d'arbitrage****9-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à la procédure régulière d'arbitrage doit, dans les 45 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.13, donner un avis à cet effet au centre de services et à l'arbitre en chef, et ce, en utilisant le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. L'avis de grief doit y être reproduit.

Toutefois, malgré la clause 9-1.14 et l'alinéa précédent, le syndicat peut inscrire son grief à l'arbitrage dès qu'il a déposé l'avis de grief à la poste ou qu'il l'a autrement remis à l'autorité désignée par le centre de services.

**9-2.02**

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, au centre de services, à la Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale.

**9-2.03**

Malgré les dispositions de la clause 9-2.01, le délai pour soumettre à l'arbitrage un grief contestant la mise en disponibilité de toute professionnelle ou tout professionnel à temps plein est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.02, ce délai s'applique également pour soumettre directement à l'arbitrage un grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel, et ce, dans la mesure où le centre de services et le syndicat se sont entendus en ce sens.

**9-2.04**

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

Lavoie, André G. Me, arbitre en chef;

April, Huguette	Lecompte, Natacha
Beaupré, René	Lévesque, Éric
Bertrand, Richard	Martin, Claude
Brault, Serge	Massicotte, Nathalie
Brière, Jean-Yves	Ménard-Cheng, Nancy
Cavé, Johanne	Ménard, Jean
Choquette, Robert	Ménard, Jean-Guy
Côté, André-C.	Morency, Jean-M.
Faucher, Nathalie	Nadeau, Denis
Ferland, Gilles	Ranger, Jean-René
Flynn, Maureen	Rivest, Robert L.
Fortin, Pierre A.	Saint-André, Yves
Garneau, Dominic	Tousignant, Lyse
Garzouzi, Amal	Turcotte, Alain
Hardy, Robert	Tremblay, Denis
Laforge, Jean-François	Zubrzycki, Éric-Jan

ou toute personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

**9-2.05**

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

**9-2.06**

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 P1 2015-2020 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets, mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, le centre de services, la Fédération 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.

**9-2.07**

En cas d'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 de la cause 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, au centre de services ou ailleurs.

**9-2.08**

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

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

**9-2.09**

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

- a) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- b) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur les listes reproduites à la clause 9-2.04;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

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

**9-2.10**

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

Pour faciliter le déroulement des auditions, les procureures ou procureurs se communiquent entre elles ou eux, et font connaître à l'arbitre, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesses, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure pour une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y consacre et d'accélérer le déroulement de l'audition;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite présenter en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

#### **9-2.11**

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

#### **9-2.12**

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'assesseure ou d'assesseur n'est pas attribuée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre en nomme une ou un d'office le jour de l'audition.

#### **9-2.13**

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.

#### **9-2.14**

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 Fédération, 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.

**9-2.15**

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.

**9-2.16**

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 9-2.10 au moins 7 jours à l'avance.

**9-2.17**

Sauf dans le cas de la production de notes écrites sur laquelle le centre de services 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.

**9-2.18**

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 Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose 2 copies conformes au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**9-2.19**

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.

**9-2.20**

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

**9-2.21**

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

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une professionnelle ou d'un professionnel peut annuler la décision du centre de services si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel concerné et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. L'arbitre peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier peut annuler la décision du centre de services si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel concerné et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle ou il a droit.

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

**9-2.22**

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

**9-2.23**

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 au centre de services avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

#### **9-2.24**

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Toutefois, à cet égard, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés conformément aux règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief soumis avant cette date.

#### **9-2.25**

Les frais du Greffe sont à la charge du Ministère.

#### **9-2.26**

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

#### **9-2.27**

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

#### **9-2.28**

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.

#### **9-2.29**

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).

### **Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré**

#### **9-2.30**

Tout grief peut être déféré à la procédure d'arbitrage accéléré si le centre de services 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.



À défaut par l'une ou l'autre des parties de signer l'avis conjoint prévu ci-dessus, le centre de services et le syndicat font parvenir un avis écrit distinct au Greffe pour signifier leur entente, avec copie conforme à l'autre partie. Dans ce cas, les 2 avis doivent être reçus au Greffe au moins 7 jours avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

### **9-2.31**

L'arbitre est nommé par le Greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, avec l'accord des parties, tenter de les concilier.

### **9-2.32**

Seul une ou un employé du centre de services et une ou un employé, ou une ou un élu du syndicat ou une ou un employé de la FPPE peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

### **9-2.33**

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

### **9-2.34**

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. Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même centre de services et le même 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 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au Greffe.

### **9-2.35**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-2.07, 9-2.12, 9-2.16, du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 9-2.17, des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la clause 9-2.18, du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 9-2.19, et des clauses 9-2.27 et 9-2.28.

## **9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE**

### **9-3.01**

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.04.

**9-3.02**

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.

**9-3.03**

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**9-3.04**

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre le centre de services et le syndicat.

**9-3.05**

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

**9-3.06**

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.

**9-3.07**

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

**9-4.00 MÉSÉSENTES****9-4.01**

Le centre de services et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une ou l'autre des parties pour chercher des solutions aux mésésententes.

À cet effet, l'une ou l'autre des parties peut requérir la tenue d'une rencontre dans les 15 jours de la réception de sa demande.

**9-4.02**

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

**9-4.03**

Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels des centres de services en vue d'adopter les solutions appropriées. À cet effet, l'une ou l'autre des parties à l'échelle nationale peut requérir la tenue d'une rencontre dans les 15 jours de la réception de sa demande.

Toute solution acceptée par les 2 parties peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention.

Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit du centre de services et du syndicat.

**9-4.04**

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

**9-4.05**

Si l'une des dispositions de la présente 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 dans le cadre de la clause 9-4.03.

## CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

### 10-1.00 DÉFINITIONS

#### 10-1.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

##### a) **Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge<sup>1</sup> et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3) à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel;

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

En outre, l'enfant à charge est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les 3 conditions suivantes sont satisfaites :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel travaillant dans une localité située dans les secteurs III et IV à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;
- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue ci-dessus;

---

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

- la professionnelle ou le professionnel a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la professionnelle ou au professionnel de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

Les particularités décrites au 4<sup>e</sup> alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et de logement.

## **b) Point de départ**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où il est situé dans l'une des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le centre de services et la professionnelle ou le professionnel, sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel déjà couvert par le présent chapitre de changer de centre de services scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

## **c) Secteurs**

### **Secteur I**

Les localités de :

- Chapais;
- Chibougamau;
- Matagami;
- Lebel-sur-Quévillon;
- Angliers;
- Béarn;
- Belleterre;
- Duhamel;
- Fabre;
- Fugèreville;
- Guérin;
- Kipawa;
- Laforce;
- Latulippe;
- Laverlochère;
- Lorrainville;
- Moffet;
- Nédelec;
- Notre-Dame-du-Nord;
- Rémigny;

- Saint-Bruno-de-Guigues;
- Saint-Eugène-de-Guigues;
- Témiscaming;
- Ville-Marie;
- Winneway.

### Secteur II

- La localité de Fermont;
- le territoire de la Côte Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- les localités des Îles-de-la-Madeleine.

### Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Radisson à l'exception de Fermont;
- les localités de Parent, Sanmaur, Clova et Oujé-Bougoumou;
- le territoire de la Côte Nord s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

### Secteur IV

- La localité de Schefferville.

## 10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

### 10-2.01

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 reçoit, une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le tableau ci-après :

	Périodes	Du 2020-04-01 au 2021-03-31	Du 2021-04-01 au 2022-03-31	À compter du 2022-04-01
Avec personne ou personnes à charge	Secteur I	8 898 \$	9 076 \$	9 258 \$
	Secteur II	11 005 \$	11 225 \$	11 450 \$
	Secteur III	13 844 \$	14 121 \$	14 403 \$
	Secteur IV	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
Sans personne à charge	Secteur I	6 221 \$	6 345 \$	6 472 \$
	Secteur II	7 334 \$	7 481 \$	7 631 \$
	Secteur III	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$
	Secteur IV	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$

**10-2.02**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 est ajusté au prorata des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

**10-2.03**

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire du centre de services compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.01.

**10-2.04**

La professionnelle en congé de maternité ou la professionnelle ou le professionnel en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

**10-2.05**

Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour le même centre de services ou pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec 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'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 10-1.01.

**10-2.06**

Sous réserve de la clause 10-2.03, le centre de services cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire au moment d'un congé ou d'une absence rémunéré 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**

Le centre de services assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions pourvu qu'il soit situé dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01 :

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge;

- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - 228 kilogrammes<sup>1</sup> pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
  - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le centre de services;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

### 10-3.02

La professionnelle ou le professionnel n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris d'engagement pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61<sup>e</sup> jour de calendrier de séjour sur le territoire, à moins que le syndicat et le centre de services n'en conviennent autrement.

### 10-3.03

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 10-3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

### 10-3.04

Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le programme fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :

- a) au moment de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel;
- b) au moment de la résiliation ou du non-renouvellement de l'engagement par le centre de services;
- c) au moment du rengagement par le centre de services de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel;
- d) au moment d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du centre de services ou de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation à un autre;

---

<sup>1</sup> Le poids de 228 kilogrammes est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du centre de services. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.



- e) à l'occasion du bris d'engagement, de la démission ou du décès de la professionnelle ou du professionnel; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 260,9 jours de travail, sauf dans le cas de décès;
- f) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais prévus à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

### **10-3.05**

Ces frais sont assumés par le centre de services entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le centre de services sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la professionnelle ou le professionnel est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 10-1.01, travaillent pour le même centre de services, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

### **10-4.00 FRAIS DE SORTIE**

#### **10-4.01**

Le centre de services assume directement ou rembourse à la professionnelle ou au professionnel recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses personnes à charge :

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour la localité du secteur IV et celle de Fermont : 4 sorties par année pour celle ou celui sans personne à charge et 3 sorties par année pour celle ou celui avec personne(s) à charge;
- b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

#### **10-4.02**

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Chaque année, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars à une indemnité compensatrice égale à 50 % du montant des dépenses encourues pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sorties de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

#### **10-4.03**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille pour le centre de services ou un employeur du secteur public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la convention collective.

#### **10-4.04**

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 10-4.01, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la professionnelle ou au professionnel habitant une des régions mentionnées à la clause 10-1.01.

#### **10-4.05**

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 10-4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le centre de services défraie le coût du transport par avion aller-retour. La professionnelle ou le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le centre de services défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

#### **10-4.06**

Le centre de services accorde une permission d'absence sans traitement à la professionnelle ou au professionnel lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 10-4.05 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

#### **10-4.07**

Une professionnelle ou un professionnel originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 10-1.01.

**10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT****10-5.01**

Le centre de services rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, au moment de l'embauche et de toute sortie réglementaire à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

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

**10-6.00 DÉCÈS****10-6.01**

Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou de l'une de ses personnes à charge, le centre de services paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le centre de services rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel.

**10-7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE****10-7.01**

La professionnelle ou le professionnel qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans la localité de Radisson, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

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

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

- a) soit que le centre de services se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue du transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'elle verse à la professionnelle ou au professionnel une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

La professionnelle ou le professionnel bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

**10-8.00 VÉHICULE À LA DISPOSITION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS****10-8.01**

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des professionnelles ou professionnels peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu du chapitre 11-0.00.

**10-9.00 LOGEMENT****10-9.01**

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par le centre de services à la professionnelle ou au professionnel, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

**10-9.02**

Les loyers demandés aux professionnelles ou professionnels qui bénéficient d'un logement dans les secteurs III, IV et les localités de Fermont et Matagami sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

**10-9.03**

Sur demande du syndicat, le centre de services explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

**10-10.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES****10-10.01**

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ceux-ci sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de « point de départ » prévue à la clause 10-1.01;
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, comme prévus à l'article 10-2.00;
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec prévu aux articles 10-3.00 et 10-4.00;
- e) le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel travaille pour le centre de services ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à l'article 10-4.00;

- f) le transport de nourriture prévu à l'article 10-7.00.

Le centre de services accepte de reconduire pour chaque professionnelle ou professionnel qui en bénéficie au 30 juin 1995 les ententes concernant la compensation pour le logement pour les territoires des centres de services scolaires du Fer, de la Moyenne-Côte-Nord et de l'Estuaire.

#### **10-10.02**

La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les professionnelles ou professionnels travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte.

**CHAPITRE 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX****11-1.00 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX****11-1.01**

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

**11-1.02**

Tant que les parties locales n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la présente convention s'appliquent.

**11-1.03**

L'une ou l'autre des parties locales peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer des arrangements locaux, et ce, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 11-1.04.

**11-1.04**

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

- a) elle doit être conclue dans les 60 jours de l'avis prévu à la clause 11-1.03 et, à moins d'une stipulation expresse à ce contraire, elle est conclue pour la durée de la présente convention;
- b) elle doit être par écrit;
- c) chacune des parties locales doit la signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;
- d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- f) sa date d'entrée en vigueur doit y être spécifiée de façon claire et précise.

**11-1.05**

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

**11-1.06**

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par entente écrite entre les parties locales, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-1.04 du présent article.


**11-1.07**


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


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et, d'autre part, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des professionnelles et professionnels de l'Éducation du Québec (CSQ), ce 8<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2021.

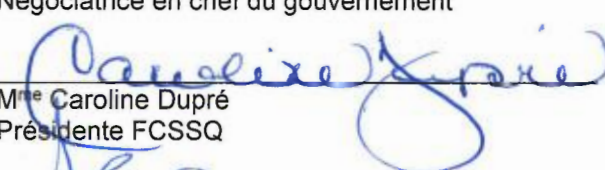
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)


POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC POUR LE COMPTE DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (CSQ)

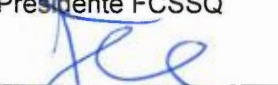
  
M. Jean-François Roberge  
Ministre de l'Éducation

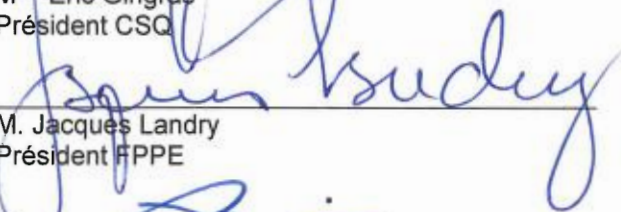
  
M<sup>me</sup> Sonia LeBel  
Présidente du Conseil du trésor

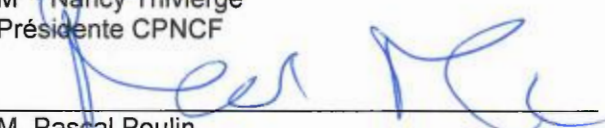
  
M<sup>me</sup> Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement

  
M<sup>me</sup> Caroline Dupré  
Présidente FCSSQ

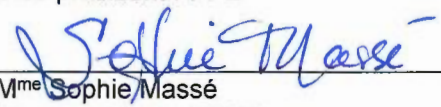
  
M<sup>me</sup> Eric Gingras  
Président CSQ


  
M<sup>me</sup> Nancy Thivierge  
Présidente CPNCF

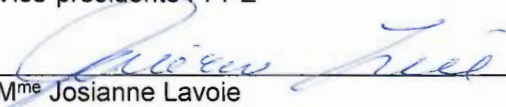
  
M. Jacques Landry  
Président FPPE

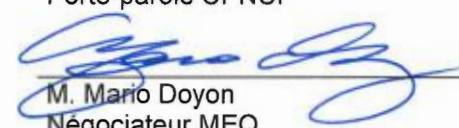
  
M. Pascal Poulin  
Vice-président CPNCF


  
M. Jean Martineau  
Vice-président FPPE

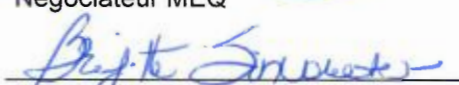
  
M<sup>me</sup> Sophie Massé  
Vice-présidente FPPE

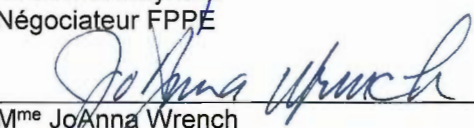
  
M. François Perron  
Porte-parole CPNCF

  
M<sup>me</sup> Josianne Lavoie  
Porte-parole FPPE

  
M. Mario Doyon  
Négociateur MEQ

  
M. Michel Mayrand  
Négociateur FPPE

  
M<sup>me</sup> Brigitte Simoneau  
Négociatrice FCSSQ

  
M<sup>me</sup> JoAnna Wrench  
Négociatrice FPPE



**ANNEXE A****FRAIS DE SORTIE POUR CERTAINES PROFESSIONNELLES OU CERTAINS PROFESSIONNELS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU LITTORAL**

1. Conformément aux conditions et modalités prévues aux clauses 10-4.01 et 10-5.01 de la convention collective, le Centre de services scolaire du Littoral assume directement ou rembourse aux professionnelles ou professionnels concernés les frais inhérents à 2 sorties par année, pour ces professionnelles ou professionnels et leurs personnes à charge, de leur lieu d'affectation jusqu'à Sept-Îles.

Le présent paragraphe remplace, pour les professionnelles ou professionnels ayant un point de départ autre que leur lieu d'affectation, les 3 sorties prévues au paragraphe a) de la clause 10-4.01 de la convention collective sans toutefois modifier les autres droits prévus au chapitre 10-0.00.

2. La présente annexe ne s'applique qu'à la professionnelle suivante :

ETHERIDGE, Serena.

3. La clause 10-4.03 de la convention collective s'applique aux professionnelles ou professionnels bénéficiant de la présente annexe.
4. Une des sorties mentionnées au paragraphe 1 de la présente annexe peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à une professionnelle ou un professionnel mentionné au paragraphe 2.

**ANNEXE B****COMITÉ PARITAIRE NATIONAL DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

- A) Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire national est formé. Il est composé d'une part, de représentantes ou représentants du Ministère et de la Fédération et d'autre part, de représentantes ou représentants syndicaux de chacune des 3 fédérations du réseau scolaire, la FPPE, la FSE et la FPSS affiliées à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).
- B) Le comité paritaire national a pour mandat de faire des recommandations aux parties à l'échelle nationale, notamment sur :
- a) les services à accorder aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin de favoriser leur réussite scolaire;
  - b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

## ANNEXE C

## STRUCTURE SALARIALE – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » des paragraphes A), B) et C) de la section 1.  
 Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.  
 À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.  
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**ANNEXE D RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI<sup>1</sup>**

## RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	21	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emploi » fait référence à l'expression « corps d'emplois ».

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	22	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	22	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédaogogue	22	
2	2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM)	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	14	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	14	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur (CSDM)	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention (chef d'équipe) <sup>(3)</sup>	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe) <sup>(3)</sup>	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe) <sup>(3)</sup>	9	



Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires <sup>(3)</sup>	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires - Chef d'équipe <sup>(3)</sup>	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique <sup>(3)</sup>	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologue en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologue médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	



Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C210	Analyste spécialisé en informatique <sup>(3)</sup>	23	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C433	Animateur en francisation <sup>(3)</sup>	14	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	21	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	22	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	21	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C219	Conseiller pédagogique	23	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	14	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

## Notes :

<sup>(1)</sup> Secteurs : 2 – Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4- Collèges.

<sup>(2)</sup> Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

<sup>(3)</sup> Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à l'entente.

**LETTRE D'ENTENTE N° 1      TERMINOLOGIE ET EXPRESSIONS**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de revoir certaines expressions de la convention pour les remplacer par d'autres dans l'unique but d'améliorer la qualité linguistique de la convention.

Elles reconnaissent également que les nouvelles expressions utilisées n'ont pas pour effet d'ajouter ou de soustraire des droits reconnus dans la convention aux professionnelles ou aux professionnels et de modifier ou de remettre en cause de quelque façon que ce soit la jurisprudence existante.

Advenant un conflit d'interprétation, les parties conviennent de se référer aux expressions utilisées antérieurement et qui sont reproduites ci-après :

<b>Anciennes expressions</b>	<b>Nouvelles expressions</b>
Bris de contrat	Bris d'engagement
Commission scolaire <sup>1</sup>	Centre de services scolaire
Contrat d'engagement	Lettre d'engagement

---

<sup>1</sup> L'expression « centre de services » remplace l'expression « commission » tel que stipulé par la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

**LETTRE D'ENTENTE N° 2      RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et de leur application.

**LETTRE D'ENTENTE N° 3      RELATIVE À LA PROFESSIONNELLE OU AU  
PROFESSIONNEL DES CENTRES DE SERVICES  
SCOLAIRES DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE**

**ARTICLE 1    CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel détenant le titre d'emploi de psychologue (2113).

**ARTICLE 2    PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la professionnelle ou le professionnel visé bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
  - 4,1 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paie;
- Palier 2 :
  - 9,6 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, seulement pour les psychologues ayant séjourné une année à l'échelon 18 de leur échelle salariale, les paliers applicables sont ajustés de la façon suivante :

- Palier 1 :
  - 1,85 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paie;
- Palier 2 :
  - 7,25 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

Sous réserve de l'article 3 de la présente lettre d'entente, la prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;

- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par le centre de services qui coïncide avec l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 septembre 2023.

### **Méthode et formule d'ajustement de la prime<sup>1</sup>**

Le pourcentage des 2 paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial<sup>2</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des 2 paliers est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les 2 pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

### **Mathématiquement :**

$$\% \text{ Prime de rétention}_{\text{Palier}_i, t+1} = \left[ \left( \frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times (1 + \% \text{ Prime de rétention}_{\text{Palier}_i, t} / 100)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

$i$  = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où  $i = 1$  pour le palier 1 et  $i = 2$  pour le palier 2;

$t$  = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

$t + 1$  = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

<sup>1</sup> Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor.

<sup>2</sup> Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1<sup>er</sup> avril 2015.

Le résultat du numérateur doit être arrondi à la cent<sup>1</sup>.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule<sup>2</sup>.

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones en avise le syndicat.

### **ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROFESSIONNELLE OU AU PROFESSIONNEL ENGAGÉ POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE REMPLAÇANT OU SURNUMÉRAIRE**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

- Les avantages sociaux applicables à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.
- Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la professionnelle ou du professionnel sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

---

<sup>1</sup> Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 3<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 3<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2<sup>e</sup> est porté à l'unité supérieur et le 3<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup> Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le 2<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 2<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 2<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 1<sup>er</sup> est porté à l'unité supérieure et le 2<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.



**LETTRE D'ENTENTE N° 4      RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL  
SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU  
GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS  
(RREGOP)**

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner les éléments suivants :

**a) Paramètre et évolution des régimes de retraite**

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

**b) Financement**

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. De faire un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

## LETTRE D'ENTENTE N° 5 FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES<sup>1</sup>

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales mettent sur pied un forum, sous l'égide du Comité patronal de négociation, portant sur la santé globale des personnes salariées.

Le forum a pour mandat :

1. De recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :
  - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
  - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
  - de favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
2. De traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
3. D'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
4. De produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard 3 mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent global pour la Centrale des syndicats du Québec de 2,839 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets. Ce montant annuel se trouvant réparti comme suit :

	<b>FSQ</b>	<b>FSE</b>	<b>FPSS</b>		<b>FPSES</b>	<b>FPPC</b>	<b>FEC</b>
	CPNCSSS	CPNCF	CPNCF	CPNCA	CPNC		
2021-2022	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100
2022-2023	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100

	<b>FPPE</b>				<b>FSE/FPSS</b>		<b>APEQ</b>
	CPNCF <sup>2</sup>	CPNCA	CPNCSC	CPNCCK	CPNCSC	CPNCCK	CPNCA
2021-2022	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,0143/0,008	0,0244
2022-2023	0,174	0,017	0,002	0,003	0,015/0,011	0,0143/0,008	0,0244

<sup>1</sup> Pour les centres de services, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « la professionnelle ou le professionnel ».

<sup>2</sup> Les parties ont convenu que les montants ont été utilisés aux fins de l'octroi de la rémunération additionnelle pour la maîtrise prévue à la clause 6-2.04.

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard 3 mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de 3 représentants de la partie patronale et 3 représentants de la partie syndicale.

**LETTRE D'ENTENTE N° 6      RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL  
SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

**a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur**

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée<sup>1</sup> aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

**b) Les congés liés à la parentalité**

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

**c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires**

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.
4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.

---

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « la professionnelle ou le professionnel ».

5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6)<sup>1</sup> mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4)<sup>1</sup> représentants de la partie patronale et deux (2)<sup>1</sup> représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

---

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, les chiffres qui sont écrit en version alpha réfèrent aux chiffres en version numérique conformément aux règles d'écriture prévues à la clause 1-2.03.

**LETTRE D'ENTENTE N° 7      RELATIVE AUX ORTHOPÉDAGOGUES (2-2123)**

Dans les trente (30)<sup>1</sup> jours suivant la date de la signature de la convention collective, un comité sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor est formé pour analyser la situation des emplois d'orthopédagogue et d'enseignant-orthopédagogue.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes pour étayer la situation des emplois d'orthopédagogue (2-2123) et d'enseignant-orthopédagogue;
2. d'analyser les fonctions et responsabilités des orthopédagogues (2-2123) et des enseignants-orthopédagogues;
3. de comparer l'évolution des fonctions et responsabilités entre les orthopédagogues (2-2123) et les enseignants-orthopédagogues au cours des 10 dernières années;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Le comité est composé de trois (3)<sup>1</sup> représentants de la partie patronale et de trois (3)<sup>1</sup> représentants de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

---

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, les chiffres qui sont écrit en version alpha réfèrent aux chiffres en version numérique conformément aux règles d'écriture prévues à la clause 1-2.03.

**LETTRE D'ENTENTE N° 8      RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE  
AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE  
SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES (2104)**

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi de conseiller pédagogique par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

**LETTRE D'ENTENTE N° 9      RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONCERNANT  
LA GESTION DE L'ARBITRAGE**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'Entente, un comité de travail composé de 2 personnes représentantes du CPNCF et de 2 personnes représentantes de la FPPE-CSQ. Les libérations des personnes représentantes de la FPPE-CSQ sont assumées par le syndicat.

Le comité a pour mandat :

- d'analyser l'opportunité d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale et, le cas échéant, revoir la procédure de recrutement, de nomination et de retrait d'arbitres;
- d'analyser l'opportunité de prévoir la médiation pré-arbitrale pour tout grief relatif notamment à une situation de harcèlement psychologique;
- de proposer des modifications aux règles de pratique du greffe permettant que deux griefs de nature différente soient confiés à un arbitre lors de la fixation du rôle d'arbitrage;
- d'analyser les modifications pertinentes visant à améliorer la procédure d'arbitrage accéléré.

Les parties devront soumettre un bilan, conjoint ou non, ainsi que leurs recommandations, au plus tard le 30 mars 2023 sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.