

Entente intervenue

entre

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

et

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

2023-2028

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Juin 2024

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00 Généralités

Article 1-1.00	Définitions	1
Article 1-2.00	Nullité d'une clause, interprétation, transmission de l'information, règles d'écriture et « protocole »	4
Article 1-3.00	Mésententes.....	5
Article 1-4.00	Arrangements locaux	6
Article 1-5.00	Annexes	7
Article 1-6.00	Impression et traduction	7
Article 1-7.00	Règles budgétaires	8
Article 1-8.00	Durée de la présente convention.....	9

Chapitre 2-0.00 Juridiction

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

Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales

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

Chapitre 4-0.00 Consultation

Article 4-1.00	Comité des relations de travail	24
Article 4-2.00	Consultation professionnelle	26

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

Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi

Article 5-1.00	Statuts d'engagement.....27
Article 5-2.00	Engagement.....28
Article 5-3.00	Poste de personne professionnelle à pourvoir33
Article 5-4.00	Affectation, réaffectation et mutation36
Article 5-5.00	Changements technologiques38
Article 5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi40
Article 5-7.00	Dossier de la personne professionnelle52
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires53
Article 5-9.00	Non-rengagement54
Article 5-10.00	Démission, bris d'engagement et maintien de l'adhésion à un ordre professionnel55
Article 5-11.00	Affectation temporaire à un poste de cadre57
Article 5-12.00	Ancienneté57
Article 5-13.00	Mesure d'attraction et de rétention60

Chapitre 6-0.00 Rémunération

Article 6-1.00	Reconnaissance de la scolarité62
Article 6-2.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement63
Article 6-3.00	Classement de la personne professionnelle à l'engagement.....64
Article 6-4.00	Classement de la personne professionnelle lors d'une mutation.....64
Article 6-5.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention65
Article 6-6.00	Avancement d'échelon65
Article 6-7.00	Classification66

Article 6-8.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification.....	67
Article 6-9.00	Taux et échelles de traitement annuel.....	68
Article 6-10.00	Versement du traitement	111

Chapitre 7-0.00 Régimes sociaux

Article 7-1.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire.....	113
Article 7-2.00	Droits parentaux.....	135
Article 7-3.00	Congés spéciaux.....	159
Article 7-4.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation	163
Article 7-5.00	Congés sans traitement.....	163
Article 7-6.00	Charge publique	164
Article 7-7.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	165
Article 7-8.00	Congé à traitement différé	171
Article 7-9.00	Congé pour responsabilités familiales et parentales.....	180

Chapitre 8-0.00 Avantages reliés à la prestation du travail

Article 8-1.00	Vacances	181
Article 8-2.00	Jours chômés et payés	184
Article 8-3.00	Frais de déplacement.....	185
Article 8-4.00	Perfectionnement	185
Article 8-5.00	Santé et sécurité	189
Article 8-6.00	Non-discrimination.....	191
Article 8-7.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail.....	191
Article 8-8.00	Accès à l'égalité	193
Article 8-9.00	Programme d'aide au personnel.....	194

Chapitre 9-0.00 Régime de la prestation du travail

Article 9-1.00	Durée du travail.....	195
Article 9-2.00	Horaire de travail, aménagement de l'horaire de travail et télétravail	195

- IV -

Article 9-3.00	Travail supplémentaire	197
Article 9-4.00	Réglementation des absences	198
Article 9-5.00	Étendue de la responsabilité	198
Article 9-6.00	Responsabilité professionnelle	198
Article 9-7.00	Responsabilité civile	199
Article 9-8.00	Exercice de la fonction	200
Article 9-9.00	Évaluation des activités professionnelles	201

Chapitre 10-0.00 Disparités régionales

Article 10-1.00	Définitions	202
Article 10-2.00	Niveau des primes.....	204
Article 10-3.00	Autres bénéfices	205
Article 10-4.00	Sorties.....	207
Article 10-5.00	Remboursement de dépenses de transit	208
Article 10-6.00	Décès.....	208
Article 10-7.00	Transport de nourriture.....	209
Article 10-8.00	Logement	209
Article 10-9.00	Dispositions des conventions collectives antérieures	210

Chapitre 11-0.00 Grief, arbitrage et mécontentes

Article 11-1.00	Dispositions générales et procédure de règlement des griefs	211
Article 11-2.00	Arbitrage	215

ANNEXES

Annexe « A »	Facturation magnétique des primes d'assurances collectives.....	223
Annexe « B »	Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	226
Annexe « C »	Responsabilités familiales	227

Annexe « D »	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	228
Annexe « E »	Centres de services scolaires et commissions scolaires - Rangement des corps d'emplois	233
Annexe « F »	Insertion professionnelle.....	237
Annexe « G »	Cotisation à un ordre professionnel	238

LETTRE D'INTENTION ET LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'intention n° 1	Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP.....	239
Lettre d'entente n° 1	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP	240
Lettre d'entente n° 2	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	241
Lettre d'entente n° 3	Relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104)	242
Lettre d'entente n° 4	Relative à la majoration de traitement versée aux orthopédagogues des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2123)	243
Lettre d'entente n° 5	Relative à la personne professionnelle des commissions scolaires du corps d'emplois de psychologue.....	244
Lettre d'entente n° 6	Prime relative aux services de soutien en santé mentale.....	247
Lettre d'entente n° 7	Procédure de recrutement et de nomination des arbitres	248

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Principe

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

1-1.02 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-1.03 Affectation

Poste auquel une personne professionnelle est nommée.

1-1.04 Année de service

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

1-1.05 Année d'expérience

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

1-1.06 Année scolaire ou année de travail

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

1-1.07 Bureau provincial de relocalisation ou Bureau

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

1-1.08 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.09 Classement

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

1-1.10 Classification

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

1-1.11 Comité patronal ou CPNCA

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

1-1.12 Commission

La commission scolaire liée par la présente convention.

1-1.13 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

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

1-1.14 Corps d'emplois

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

1-1.15 Échelon

Division de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est située en vertu des dispositions du chapitre [6-0.00](#).

1-1.16 Fédération ou FPPE

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

1-1.17 Fonction

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

1-1.18 Grief

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

1-1.19 Jours ouvrables

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

1-1.20 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-1.21 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.22 Mutation

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

1-1.23 Personne professionnelle

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

1-1.24 Plan de classification

Document du CPNCA intitulé « Plan de classification du personnel professionnel », édition du 8 février 2024, en application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

1-1.25 Poste

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

1-1.26 Poste vacant

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

1-1.27 Réaffectation

Changement de poste dans un même corps d'emplois.

1-1.28 Secteur de l'éducation

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

1-1.29 Secteurs public et parapublic

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

1-1.30 Stagiaire

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

1-1.31 Syndicat

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

1-1.32 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.33 Traitement

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

1-1.34 Traitement total

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

1-1.35 Unité de négociation

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

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

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

1-2.02 Interprétation

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

1-2.03 Transmission de l'information

Aux fins de la présente convention, l'usage du courrier électronique constitue, à moins de mention à l'effet contraire, le mode valable de transmission d'un avis écrit, d'un préavis écrit ou d'une demande écrite.

1-2.04 Règles d'écriture

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

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

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

1-2.05 « Protocole »

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

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

et

- b) les ententes intervenues entre l'ACSAQ, le Ministère et la FPPE dans des cas précis.

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

ARTICLE 1-3.00 MÉSENTENTES

1-3.01

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

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

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

1-3.02

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

1-3.03

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

1-3.04

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

ARTICLE 1-4.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

1-4.01

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

1-4.02

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

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

1-4.03

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

1-4.04

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

1-4.05

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

1-4.06

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

1-4.07

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

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

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

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

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

1-6.02

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

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

1-6.03

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

1-6.04

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

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

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

1-7.02

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

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

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

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

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

1-8.02

La présente convention se termine le 31 mars 2028. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

1-8.03

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

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

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

2-1.02

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

2-1.03

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

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

2-1.04

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

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

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

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

2-1.05

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

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

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

Elle a droit à une majoration de 11 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurances. Cette majoration de 11 % est répartie sur l'ensemble des versements de son traitement. À la terminaison de son engagement, elle a également droit à un montant de 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.

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

ARTICLE 2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

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

2-2.02

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

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

2-2.03

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

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

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

3-1.02

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

3-1.03

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

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

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

3-1.04

Le fait pour une personne professionnelle d'être refusée en tant que membre du syndicat, d'être expulsée des rangs du syndicat ou de démissionner en tant que membre du syndicat ne peut affecter son lien d'emploi en tant que personne professionnelle.

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

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

3-2.02

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

3-2.03

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

3-2.04

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

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

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent perceuteur un chèque représentant les déductions effectuées en tant que cotisations syndicales. La commission 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 en cause ou la période de paie visée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des personnes professionnelles ayant cotisé en indiquant :
 - i) le nom et le prénom;
 - ii) le numéro d'identification interne;
 - iii) le traitement annuel;
 - iv) le traitement cotisable de la période visée;
 - v) le montant de cotisation retenu;
 - vi) la date du début des services en tant que personne professionnelle ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste;
- f) le total du traitement cotisable, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des personnes professionnelles;

- g) le cumulatif des montants déduits à titre de cotisation syndicale, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des personnes professionnelles.

3-2.07

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

3-2.08

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

3-2.09

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

3-2.10

Pour la personne professionnelle exclue de l'unité de négociation conformément à la clause [3-2.09](#), le syndicat s'engage à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été prélevé le cas échéant, compte tenu de la proportion de son traitement total cotisable.

3-2.11

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

ARTICLE 3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-3.01

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

Elle a pour fonctions entre autres :

- a) d'assister la personne professionnelle lors de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'arbitrage de son grief;
- b) de s'assurer du respect des droits de la personne professionnelle en vertu de la présente convention;

- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la présente convention et sur toute situation qu'une personne professionnelle indique comme inéquitable;
- d) de distribuer dans sa commission la documentation émise par le syndicat, la Fédération ou la Centrale;
- e) de tenir des réunions d'information et de consultation.

3-3.02

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

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

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

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

3-3.03

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

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

3-3.04

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

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

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

3-3.05

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

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

ARTICLE 3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-4.01

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

À cet égard, la commission et le syndicat déterminent au préalable le nombre de personnes professionnelles participantes.

3-4.02

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

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

3-4.03

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

3-4.04

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

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

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

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

3-4.05

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

3-4.06

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

3-4.07

À son retour, la personne professionnelle est réintégrée dans le même corps d'emplois. Elle reprend son dernier poste ou un autre poste auquel elle est réaffectée par la commission.

3-4.08

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

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

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

3-4.09

Une personne professionnelle élue en tant que membre de l'instance exécutive du syndicat peut s'absenter de son travail pour exercer sa fonction.

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

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

3-4.10

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

3-4.11

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

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

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

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

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

3-4.12

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

3-4.13

La personne professionnelle en congé en vertu des clauses [3-4.01](#) à [3-4.03](#) du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention comme si elle était effectivement au travail.

ARTICLE 3-5.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION

3-5.01

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

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

3-5.02

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

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

3-5.03

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

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

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

3-6.02

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

3-6.03

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

3-6.04

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

3-6.05

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

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

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

3-6.06

Le syndicat peut utiliser le courrier électronique fourni par la commission aux personnes professionnelles pour communiquer avec ses membres.

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

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

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

3-7.02

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

3-7.03

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

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

3-7.04

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

3-7.05

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

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

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

4-1.02

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

4-1.03

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

- 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 de la commission;
- g) toute question relative à l'exclusivité des services d'une personne professionnelle régulière à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- h) la modification, le retrait ou l'ajout de secteurs d'activité en accord avec le Plan de classification;
- i) une politique ou une directive de la commission ayant une incidence sur les conditions de travail des personnes professionnelles;
- j) toute autre question déterminée par entente entre la commission et le syndicat.

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

4-1.04

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

4-1.05

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

4-1.06

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

4-1.07

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

4-1.08

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

4-1.09

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

4-1.10

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

4-1.11

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

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

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

4-2.02

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

Dans les écoles où il n'y a qu'une seule personne professionnelle, celle-ci est la représentante désignée au conseil d'établissement.

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

ARTICLE 4-3.00 REPRÉSENTATION AU COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION ET AU COMITÉ AU NIVEAU DE L'ÉCOLE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDA)**4-3.01**

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

4-3.02

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

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

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

5-1.02

Une personne professionnelle régulière est celle engagée avec ce statut et qui n'est pas une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire.

5-1.03

Une personne professionnelle remplaçante est celle engagée pour remplacer une personne professionnelle absente ou en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

5-1.04

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

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

- a) Dans le cas d'un surcroît, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 24 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.
- b) Dans le cas d'un projet, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.
- c) Lorsque la commission décide de prolonger le surcroît ou le projet au-delà de la période maximale prévue, le poste lié au surcroît ou au projet devient un poste régulier. Cependant, les surcroîts ou les projets dont la période se termine le ou après le 1^{er} mars peuvent être prolongés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans qu'il y ait obligation de créer un poste régulier.
- d) L'engagement d'une personne professionnelle surnuméraire ne peut être interrompu durant l'été si le surcroît ou le projet est reconduit l'année scolaire suivante.
- e) Lorsque le poste lié au surcroît ou au projet devient régulier, la personne professionnelle qui l'occupait bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste.

- f) Malgré toute disposition à l'effet contraire, dans le cas où un surcroît ou un projet serait attribué à une personne professionnelle régulière, la personne engagée à titre de remplaçante obtient un statut de surnuméraire tant qu'elle effectue les tâches de la personne professionnelle régulière affectée au surcroît ou au projet. Lorsque le poste lié au surcroît ou au projet devient un poste régulier, la personne professionnelle régulière en devient la titulaire et la personne professionnelle surnuméraire obtient le statut de régulière si la commission maintient le poste.
- g) Lorsque la personne professionnelle surnuméraire obtient le statut de personne professionnelle régulière en vertu des paragraphes e) et f) de la présente clause, elle est réputée détenir ce statut rétroactivement au début du 13^e mois de son affectation sur ce surcroît ou projet.

5-1.05

Une personne professionnelle est à temps plein ou à temps partiel.

5-1.06

Une personne professionnelle à temps plein est :

- une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail est de 35 heures;

et

- une personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte 75 % ou plus de 35 heures.

5-1.07

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

ARTICLE 5-2.00 ENGAGEMENT**5-2.01**

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

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

5-2.02

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

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

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

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

5-2.03

Malgré les dispositions de la clause [5-2.02](#), la personne professionnelle engagée dans le cadre des mécanismes de sécurité d'emploi n'est pas soumise à la période d'essai.

5-2.04

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

5-2.05

L'engagement de toute personne professionnelle embauchée après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention se fait par lettre d'engagement, avant l'entrée en fonction, sur la formule prévue ci-après. La lettre d'engagement est réputée constituer un contrat et a la même valeur légale. Elle est transmise au syndicat et à la personne professionnelle dans les 30 jours de la première journée de travail de la personne professionnelle.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

LETTRE D'ENGAGEMENT

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

NOM : _____

ADRESSE : _____

TÉL. : _____

1. Statut de la personne professionnelle :

a) régulier ☐

surnuméraire ☐

nature du projet : _____

remplaçant ☐

personne remplacée : _____

b) temps plein ☐

temps partiel ☐

2. Pour la personne professionnelle régulière, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail : _____

3. Pour une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, indiquer la durée de l'engagement : _____

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

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

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

Corps d'emplois : _____

Échelon : _____ Traitement annuel : _____

7. Contrat collectif :

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

8. Dispositions particulières :

9. Signature de la commission

c. c. : Syndicat

5-2.06

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

- a) la date de son engagement;
- b) le jour de son entrée en fonction;
- c) son statut d'engagement; la mention d'un surcroît ou d'un projet et la nature du projet, le cas échéant, dans le cas d'une personne professionnelle surnuméraire;
- d) son traitement;
- e) le corps d'emplois auquel elle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activité de son corps d'emplois;
- f) le service auquel elle est rattachée;
- g) la liste non exhaustive de ses tâches;
- h) son lieu principal de travail;
- i) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- j) son classement;
- k) l'indication qu'elle exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

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

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

5-2.07

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

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

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

5-2.08

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

ARTICLE 5-3.00 POSTE DE PERSONNE PROFESSIONNELLE À POURVOIR

Section I - Poste régulier

5-3.01

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

5-3.02

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

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

à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe a) qui précède, la commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante :

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

La personne professionnelle qui obtient un poste régulier à temps plein dans le cadre du présent paragraphe devient une personne professionnelle permanente au sens du premier alinéa du sous-paragraphe a) de la clause [5-6.02](#);

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

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

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

5-3.03

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

Section II - Poste de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire

5-3.04

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste par l'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, au sens des clauses [5-1.03](#) et [5-1.04](#) respectivement, le présent article s'applique.

5-3.05

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

Pour celle qui ne travaille pas une semaine régulière au sens de la clause [9-1.02](#), la durée cumulative se calcule en proportion de la semaine régulière de travail.

5-3.06

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

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

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

5-3.07

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

5-3.08

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

5-3.09

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

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

5-3.10

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

5-3.11

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

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

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

5-4.02

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

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

Toute réaffectation est précédée d'une consultation de la personne professionnelle et d'un avis écrit à cette dernière dans les cinq jours précédant la réaffectation.

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

5-4.03

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

5-4.04

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

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

5-4.05

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

5-4.06

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

5-4.07

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

5-4.08

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

5-4.09

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

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

5-4.10

La personne professionnelle mutée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article [6-4.00](#).

5-4.11

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

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

5-4.12

La personne professionnelle réaffectée ou mutée en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à la clause [5-6.25](#), aux conditions y mentionnées, si cette réaffectation ou mutation nécessite, selon cette même clause, son déménagement.

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

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

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

5-4.13

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

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

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

5-5.02

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

5-5.03

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

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

5-5.04

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

5-5.05

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

5-5.06

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

5-5.07

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

5-5.08

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

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

- a) La personne professionnelle en congé avec ou sans traitement est réputée faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activité le cas échéant, dans lequel elle était classifiée au moment de son départ en congé.
- b) Lorsqu'une commission offre¹ un poste à une personne professionnelle, elle doit procéder par courrier recommandé ou remise de main à main.
- c) La commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des personnes professionnelles non rengagées ou mises en disponibilité.

Section 2 Permanence**5-6.02**

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

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

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

Section 3 Réduction de personnel

5-6.03

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

5-6.04

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

5-6.05

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

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

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

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

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

5-6.06

La personne professionnelle non permanente ayant un an mais moins de deux ans de service continu en tant que personne professionnelle régulière à temps plein à la commission et non rengagée dans le cadre du présent article bénéficie des avantages suivants :

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

Section 5 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la sécurité d'emploi

5-6.07

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1^{er} juillet d'une année scolaire et lui est communiquée¹, par écrit, par courrier recommandé, avant le 1^{er} juin précédent;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau son nom de même que les renseignements pertinents la concernant.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

5-6.08

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

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

5-6.09

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

5-6.10

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

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

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

5-6.11

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

5-6.12

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

5-6.13

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

5-6.14

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

5-6.15

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

5-6.16

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

5-6.17

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

- a) l'ancienneté qui lui était reconnue à la commission scolaire ou au centre de services scolaire où elle était en disponibilité;

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

- b) les jours accumulés à sa banque de jours non monnayables de congés de maladie;
- c) sa permanence;
- d) ses années de service continu aux fins de calcul de la période de vacances;
- e) son échelon, si elle demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- f) la date à laquelle elle aurait droit à un avancement d'échelon.

5-6.18

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

5-6.19

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

5-6.20 Utilisation de la personne professionnelle en disponibilité

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

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

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

Section 6 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité**5-6.21 Prérétraite**

Dans le but de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité, la commission accorde, sur demande ou acceptation de la personne professionnelle, un congé de préretraite aux conditions suivantes :

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;
- b) ce congé de préretraite équivaut à une période de service aux fins des cinq régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite des fonctionnaires, Régime de retraite de certains enseignants et Régime de retraite du personnel d'encadrement);
- c) seules y sont admissibles celles qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 %) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite;
- e) une personne professionnelle en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la présente convention, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature de ce congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de personnes professionnelles en disponibilité;
- g) la personne professionnelle en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-6.22 Prime de séparation

- a) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
 - i) lors de la démission d'une personne professionnelle permanente si sa démission permet à une personne professionnelle en disponibilité d'être affectée à un poste à temps plein;
 - ii) lors de la démission d'une personne professionnelle en disponibilité à la condition qu'elle ne soit pas en défaut selon les clauses [5-6.11](#), [5-6.12](#) ou [5-6.13](#).

- b) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
 - i) un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de six mois de traitement;
 - ii) aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la personne professionnelle lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- c) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la personne professionnelle concernée, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- d) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la personne professionnelle n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic et à ce que la personne professionnelle ne prenne pas sa retraite au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si la personne professionnelle occupe une fonction chez un employeur œuvrant dans les secteurs public et parapublic ou prend sa retraite au cours de cette période, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-6.23 Transfert des droits

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

5-6.24 Prime de relocalisation volontaire

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

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

La personne professionnelle permanente dont la relocalisation permet de réduire le nombre de personnes professionnelles en disponibilité a également droit à cette prime aux mêmes conditions.

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

Section 7 Frais de déménagement

5-6.25

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

A) Conditions de remboursement

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

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

- b) La commission paie, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle visée, à l'inclusion de l'emballage, du déballage et du coût de la prime d'assurance, ou des frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à encourir.

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

- c) La commission ne paie toutefois pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne professionnelle à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas payés par la commission.

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

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

Compensation pour le bail

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

¹ Au sens de la clause [10-1.01](#).

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

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

Frais de séjour et d'assignation

- j) Dans le cas où la personne professionnelle relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent sous-paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation du bail. De plus, la commission lui paie les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

- k) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse à la personne professionnelle ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour elle et sa famille, normalement pour une période n'excédant pas deux semaines.
- l) Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du Bureau provincial de relocalisation ou si les personnes à charge¹ de la personne professionnelle ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne professionnelle pour visiter les personnes à charge¹ qui habitent avec elle à toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller et retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres.
- m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait par la commission scolaire qui l'engage, et ce, dans les 60 jours de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

B) Autres avantages

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

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

Section 8 Contrat d'entreprise (contrat à forfait)

5-6.26

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

¹ Au sens de la clause [10-1.01](#).

Section 9 Intégration de commissions scolaires**5-6.27**

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

Section 10 Bureau provincial de relocalisation**5-6.28**

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

ARTICLE 5-7.00 DOSSIER DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE**5-7.01**

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

5-7.02

La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la personne professionnelle, par courrier recommandé. Elle doit également en donner copie au syndicat.

5-7.03

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

5-7.04

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

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

5-7.05

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

5-7.06

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

5-7.07

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

ARTICLE 5-8.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-8.01

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

5-8.02

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

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

5-8.03

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

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

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

5-8.04

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

5-8.05

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

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

5-8.06

Dans le cas où la personne professionnelle fait l'objet d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles, la commission peut la relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour soit rendue.

Toute personne professionnelle ainsi relevée de ses fonctions doit signifier à la commission qu'une décision finale de la Cour a été rendue dans les 20 jours de la date de cette décision.

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

Aux fins de la présente clause, l'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquiescement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou révision, le cas échéant.

ARTICLE 5-9.00 NON-RENGAGEMENT

5-9.01

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courriel électronique.

5-9.02

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

5-9.03

Une personne professionnelle régulière qui n'a pas acquis sa permanence selon la clause [5-6.02](#) peut être non renouvelée par la commission conformément à la clause [5-9.01](#) si son non-renouvellement permet l'affectation ou la relocalisation d'une personne professionnelle en disponibilité chez elle ou référée par le Bureau. La personne professionnelle ainsi affectée ou relocalisée doit répondre aux exigences du poste.

La personne professionnelle ainsi non renouvelée n'est pas soumise aux autres dispositions de l'article [5-6.00](#). Toutefois, elle peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions y prévues.

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

La personne professionnelle est liée par sa lettre d'engagement conformément à l'article [5-2.00](#) et ne peut être libérée de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

5-10.02

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

5-10.03

La personne professionnelle régulière peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause [5-10.02](#), mais en donnant un avis écrit à la commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes :

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) pour cause de maternité;
- c) à la suite du décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la personne professionnelle et l'obligeant à démissionner;

- e) l'obtention d'un emploi comportant une échelle de traitement plus élevée dans le secteur de l'éducation;
- f) toute autre cause jugée valable par la commission.

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

Section 2 Bris d'engagement

5-10.04

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

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

5-10.05

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

Section 3 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel

5-10.06

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

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

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

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

5-10.07

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

ARTICLE 5-11.00 AFFECTATION TEMPORAIRE À UN POSTE DE CADRE

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

Sous réserve du présent article, une personne professionnelle affectée temporairement à un poste de cadre continue, 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 aux bénéfices découlant du travail supplémentaire et à l'accumulation de vacances si elle en bénéficie à titre de cadre.

5-11.04

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

ARTICLE 5-12.00 ANCIENNETÉ

5-12.01

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

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

5-12.02

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

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

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

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

5-12.03

La démission, le non-rengagement ou le congédiement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une personne professionnelle régulière à temps plein non rengagée pour surplus de personnel et bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause [5-6.06](#) conserve l'ancienneté acquise lors de son non-rengagement pour une période n'excédant pas deux années.

5-12.04

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

5-12.05

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

5-12.06

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

5-12.07

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

5-12.08

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

5-12.09

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

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

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

ARTICLE 5-13.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION**Maintien des avantages en cas de changement d'employeur****5-13.01**

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

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

5-13.02

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

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

5-13.03

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

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

5-13.04

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

5-13.05

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

5-13.06

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

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

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

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

6-1.02

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

Une maîtrise complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, équivaut à :

- 1½ année d'expérience pertinente pour une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits;
- 2½ année d'expérience pertinente pour une maîtrise de 75 crédits ou plus et de moins de 90 crédits.

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

6-1.03

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

6-1.04

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

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

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie à l'article [6-6.00](#).

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

6-2.02

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

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

6-2.03

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

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

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

6-2.04

La personne professionnelle à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et celle qui sera embauchée par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputée les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article [6-1.00](#).

ARTICLE 6-3.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE À L'ENGAGEMENT**6-3.01**

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

6-3.02

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction est classée au premier échelon de l'échelle de traitement applicable à son corps d'emplois, sous réserve des dispositions de l'article [6-1.00](#).

L'enseignante ou l'enseignant de la commission engagé à titre de conseillère ou conseiller pédagogique dont le taux de traitement à titre de conseillère ou conseiller pédagogique est inférieur à celui qu'elle ou il recevait à titre d'enseignante ou d'enseignant au moment de son engagement reçoit la différence entre, d'une part, le taux de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de conseillère ou conseiller pédagogique et, d'autre part, le traitement qu'elle ou il recevait à titre d'enseignante ou d'enseignant au moment de son engagement. Cette différence fait partie du traitement tel que défini à la clause [1-1.33](#).

À sa date d'avancement régulier d'échelon, elle ou il intègre l'échelle de traitement des conseillères ou conseillers pédagogiques à l'échelon immédiatement supérieur au traitement qu'elle ou il recevait à titre d'enseignante ou d'enseignant.

6-3.03

Un grief contestant l'échelon attribué à la personne professionnelle peut être soumis dans les 90 jours prévus à la clause [11-1.09](#) à compter de la réception de la lettre d'engagement par le syndicat.

ARTICLE 6-4.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE LORS D'UNE MUTATION**6-4.01**

La personne professionnelle mutée est classée dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article [6-3.00](#) comme si elle était nouvellement engagée.

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

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

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

Par la suite, elle avance d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article [6-6.00](#).

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

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

6-6.02

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

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

6-6.03

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

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

6-6.04

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

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

6-6.05

À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article [6-1.00](#).

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

6-6.06

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

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

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

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

6-7.02

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

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

6-7.03

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

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

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

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

6-7.04

La commission peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de deux corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

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

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

6-8.01

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

6-8.02

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

6-8.03

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

6-8.04

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

ARTICLE 6-9.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL**6-9.01**

La commission paie à la personne professionnelle, 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

Périodes et taux annuels

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

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

Note : La conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, tel que prévu à la [lettre d'entente n° 3](#). Le traitement versé à la conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 97 524 \$ au 1^{er} avril 2023, à 100 246 \$ au 1^{er} avril 2024, à 102 857 \$ au 1^{er} avril 2025, à 105 432 \$ au 1^{er} avril 2026 et à 109 121 \$ au 1^{er} avril 2027.

2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement**Semaine : 35 h****Périodes et taux annuels**

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

2106 Agente ou agent de réadaptation

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2109 Conseillère ou conseiller d'orientation

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2111 Travailleuse sociale ou travailleur social

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2112 Orthophoniste ou audiologiste

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2113 Psychologue

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

Note : À compter du 10 juin 2024, la psychologue ou le psychologue reçoit une majoration de traitement, tel que prévu à la [lettre d'entente n° 5](#).

2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2115 Diététiste/nutritionniste

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2116 Ergothérapeute

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2118 Agente ou agent de gestion financière

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2119 Conseillère ou conseiller en communication

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2120 Analyste

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2121 Attachée ou attaché d'administration

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2122 Ingénieure ou ingénieur

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2123 Orthopédagogue

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

Note : L'orthopédagogue qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, tel que prévu à la [lettre d'entente n° 4](#). Le traitement versé à l'orthopédagogue qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 97 524 \$ au 1^{er} avril 2023, à 100 246 \$ au 1^{er} avril 2024, à 102 857 \$ au 1^{er} avril 2025, à 105 432 \$ au 1^{er} avril 2026 et à 109 121 \$ au 1^{er} avril 2027.

2140 Traductrice ou traducteur

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

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

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

2143 Agente ou agent de développement

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2144 Avocate ou avocat

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2145 Notaire

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2146 Traductrice ou traducteur agréé

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire**Semaine : 35 h****Périodes et taux annuels**

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

2148 Architecte

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2149 Agente ou agent de service social

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur**Semaine : 35 h****Périodes et taux annuels**

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

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2154 Conseillère ou conseiller en rééducation

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2155 Conseillère ou conseiller en alimentation

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

2156 Analyste spécialisée ou spécialisé en informatique

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

2157 Conseillère ou conseiller en ressources matérielles

Semaine : 35 h

Périodes et taux annuels

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

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

6-9.02 Traitement et échelles de traitement**Section 1 Paramètres généraux d'augmentation salariale****A) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2

A) Ajustement salarial

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

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

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

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

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

B) Primes

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

Section 3 Technique d'indexation

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

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

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

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

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

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

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

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

Les montants de rétroactivité découlant de l'application de la convention pour la période débutant le 1^{er} avril 2023 jusqu'au moment de l'ajustement de traitement prévu à l'alinéa précédent, sont versés lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2023 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander, par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les quatre mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste des personnes professionnelles dont l'emploi a pris fin depuis le 1^{er} avril 2023 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la commission.

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

6-9.03 Personne professionnelle hors échelle

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

6-9.04 Prime de coordination professionnelle

- a) La personne professionnelle qui, à la demande expresse de la commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins quatre personnes professionnelles, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

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

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

6-9.05 Prime de supervision de stagiaires

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

- b) Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause [6-9.04](#).

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

6-9.06 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise

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

À compter de l'année scolaire 2024-2025, le paragraphe a) de la présente clause est remplacé par : Une rémunération additionnelle de 2,5 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois.

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

Cette mesure ne vise pas la personne professionnelle qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement qui reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants des commissions scolaires.

- c) Cette rémunération additionnelle est calculée sur le taux de traitement applicable à la personne professionnelle. Elle est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- d) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause [1-1.33](#).
- e) Cette mesure vise également la personne professionnelle ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de son ordre professionnel.

ARTICLE 6-10.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-10.01

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

6-10.02

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

6-10.03

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

6-10.04

Les informations suivantes doivent apparaître sur le relevé de salaire :

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

6-10.05

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

6-10.06

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

6-10.07

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

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

6-10.08

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

6-10.09

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

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

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

- a) la personne professionnelle engagée à 75 % ou plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#).

La commission verse sa pleine contribution pour cette personne professionnelle;

- b) la personne professionnelle engagée à moins de 75 % du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#).

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

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

7-1.02

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

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

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

7-1.03

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

7-1.04

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

7-1.05

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

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

7-1.06

Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la convention P2 2020-2023 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention P2 2020-2023 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires en application au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la clause [7-1.18](#).

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 7-1.00 de la convention P2 2020-2023 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

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

7-1.07

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

7-1.08

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

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

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

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

7-1.10

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

7-1.11

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

7-1.12

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

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

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

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

7-1.13

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

- a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
 - i) à compter du 1^{er} avril 2023 : 120 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - ii) à compter du 1^{er} avril 2024 : 663,80 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
 - i) à compter du 1^{er} avril 2023 : 48 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
 - ii) à compter du 1^{er} avril 2024 : 295,60 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;

ou

le montant maximal de la couverture au régime d'assurance maladie de la participante assurée.

7-1.14

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

7-1.15

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés en tant que des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;

- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à l'ACSAQ, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions scolaires ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne professionnelle déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne professionnelle déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses [1-1.13](#) et [7-1.02](#).

Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas**7-1.16**

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

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

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

7-1.17

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

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

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

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

7-1.19

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

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

7-1.20

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

7-1.21

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

7-1.22

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

7-1.23

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

7-1.24

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

7-1.25

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

7-1.26

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

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

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

7-1.27

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

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

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

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

- a) l'information aux nouvelles personnes professionnelles;

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

7-1.29

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

Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie

7-1.30

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

Ce montant est de 3 200 \$ pour la personne professionnelle visée au sous-paragraphe b) de la clause [7-1.01](#).

Section 7 Assurance salaire

7-1.31

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

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

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

² La commission et la personne professionnelle absente peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

7-1.32

En vertu de la clause [7-1.31](#), le traitement de la personne professionnelle aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était en fonction, sous réserve de l'article [6-6.00](#), à l'inclusion, le cas échéant, des primes de disparités régionales, de la prime pour les psychologues prévue à la [lettre d'entente n° 5](#), de la prime relative aux services de soutien en santé mentale prévue à la [lettre d'entente n° 6](#) et de la rémunération additionnelle reliée à la reconnaissance de la maîtrise, à l'exception de toute prime d'inconvénient. Pour les personnes professionnelles admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#), le montant de la prestation est calculé en proportion du temps qu'elles travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

7-1.33

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

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

7-1.34

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

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

7-1.35

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

7-1.36

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

7-1.37

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

7-1.38

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

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

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

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

7-1.39

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

Section 8 Congé de maladie**7-1.40**

- a) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année la commission crédite à toute personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#) et couverte par le présent article, sept jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause [7-1.31](#) ou d'une autre disposition de la convention, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, la proportion du 1/260,9 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.
- b) Cependant, la personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause [7-1.31](#), a droit au crédit d'une fraction de sept jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle est en service.
- c) Toutefois, si la personne professionnelle continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause [7-1.31](#) la première journée d'une année de travail, elle a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept jours de congé de maladie dans la mesure où elle reprend son service à la commission.
- d) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle régulière qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de six jours non monnayables de congé de maladie.
- e) La personne professionnelle régulière engagée au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables de congé de maladie inférieur à six, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, si elle demeure au service de la même commission, à la différence entre six et le nombre de jours non monnayables de congé de maladie qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.
- f) La personne professionnelle régulière qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin, des sept jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu de la convention. La personne professionnelle ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

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

7-1.41

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

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

7-1.42

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#), le nombre de jours crédités est calculé proportionnellement au nombre d'heures qu'elle travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#).

7-1.43

- a) La personne professionnelle recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu des sous-paragrophes i), ii) et iii) du paragraphe a) de la clause 7-1.31 de la convention P2 2020-2023 continue d'être régie par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- b) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur de la présente convention.
- c) La personne professionnelle invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est couverte par le régime d'assurance salaire prévu à la présente convention dès son retour au travail lorsqu'elle débute une nouvelle période d'invalidité.

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

- a) Les personnes professionnelles¹ qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973.

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

- b) La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne professionnelle peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite de certains enseignants et Régime de retraite du personnel d'encadrement).

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

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

7-1.45

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

7-1.46

Les jours de congé de maladie au crédit de la personne professionnelle au 1^{er} juillet 2023 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention P2 2020-2023 et, à compter du 1^{er} juillet 2023, ceux crédités en vertu de la clause [7-1.40](#);

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

Section 10 Accident du travail et maladie professionnelle

7-1.47

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

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

7-1.48

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

Définitions

7-1.49

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

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

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

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

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

Dispositions diverses

7-1.50

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

7-1.51

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

7-1.52

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

7-1.53

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

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

7-1.54

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

Régimes collectifs

7-1.55

La personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause [7-1.30](#) et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause [7-1.09](#).

Cette personne professionnelle bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite des fonctionnaires, Régime de retraite de certains enseignants ou Régime de retraite du personnel d'encadrement) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

7-1.56

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

Par contre, pour cette personne professionnelle 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 aurait reçue par application de la clause [7-1.31](#), le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne professionnelle est toujours invalide au sens de la clause [7-1.03](#) et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses [7-1.31](#) et [7-1.44](#).

7-1.57

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

Traitement

7-1.58

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

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

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

7-1.59

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

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

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

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

7-1.61

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

7-1.62

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

7-1.63

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

7-1.64

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

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

7-1.65

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

7-1.66

La personne professionnelle qui obtient un emploi visé à la clause [7-1.63](#) bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

7-1.67

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

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

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

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

¹ Au moment de la signature de la convention, les personnes professionnelles bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 7-2.00 de la convention P2 2020-2023 demeurent régies par ces dispositions.

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

7-2.02

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

7-2.03

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

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

- B) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

7-2.04

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

Section 2 Congé de maternité

7-2.05

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

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

- non admissible à des prestations du RQAP, ni à des prestations du RAE est de 20 semaines.

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

- B) La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité, tel que défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues aux clauses [7-2.10](#), [7-2.11](#) et [7-2.13](#), selon le cas.
- C) La personne professionnelle dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La professionnelle a également droit à un congé de maternité, dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7-2.06 Répartition du congé

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

7-2.07 Préavis

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

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

7-2.08 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses [7-2.15](#) et [7-2.16](#) durant les six premières semaines et par la clause [7-2.34](#) par la suite.

7-2.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé de maternité

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

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

B) Fractionnement du congé de maternité

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

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

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, la commission verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses [7-2.10](#), [7-2.11](#) ou [7-2.13](#), selon le cas, sous réserve de la clause [7-2.01](#).

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

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

1^o en additionnant :

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

et

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

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

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

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

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

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

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

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

1^o pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante² :

en additionnant :

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

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

en additionnant :

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

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

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

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

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la commission en vertu de 1^o de la présente clause et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle 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 Emploi et Développement social Canada (EDSC).

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

7-2.12

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE) attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi en vertu de 1^o de la clause [7-2.10](#) ou en vertu de 1^o de la clause [7-2.11](#). Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la commission ou, le cas échéant, de ses employeurs.

7-2.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

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

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

en additionnant :

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

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

Le quatrième alinéa de la clause [7-2.12](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.14 Dans les cas prévus aux clauses [7-2.10](#), [7-2.11](#) et [7-2.13](#)

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par la commission à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada à la commission au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic, 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 ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

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

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

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#) est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à la clause [7-2.20](#) ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#) comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause [7-2.04](#).

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

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

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

7-2.15

Durant le congé de maternité et les six premières semaines de prolongation prévue à la clause [7-2.08](#), la professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

7-2.16

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

7-2.17

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

7-2.18

La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis¹ indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle à qui la commission a fait parvenir l'avis¹ ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause [7-2.33](#).

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

7-2.19

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**7-2.20 Affectation provisoire et congé spécial**

- A) La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emplois dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- La professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- B) Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.
- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause [6-10.05](#).

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

Autres congés spéciaux

7-2.21

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

7-2.22

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

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-2.23

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

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

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

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

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

La personne professionnelle informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

B) Congé de paternité de cinq semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas du professionnel admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

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

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause [7-2.33](#).

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

C) Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause [7-2.34](#) durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

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

E) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne professionnelle, 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, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause [7-2.34](#) durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), la commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause sous réserve de la clause [7-2.01](#).

G) Pendant la durée du congé de paternité de cinq semaines, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses [7-2.15](#) et [7-2.16](#), pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause [7-2.19](#).

7-2.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)

A) Pendant les cinq semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#), la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

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

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

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

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

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

7-2.25 Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#), au paragraphe A) de la clause [7-2.24](#) et à la clause [7-2.26](#)

La clause [7-2.14](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne professionnelle a complété 20 semaines de service.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**Congé pour adoption****7-2.27****A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

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

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

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

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses [7-2.15](#) et [7-2.16](#), pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause [7-2.19](#).

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

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

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

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

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses [7-2.15](#) et [7-2.16](#), pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause [7-2.19](#).

C) Congé pour adoption de cinq semaines

La personne professionnelle qui adopte une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), le congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

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

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

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de par la clause [7-2.33](#).

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

D) Prolongation du congé pour adoption

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

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause [7-2.34](#) durant cette période.

E) Suspension du congé pour adoption

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

F) Fractionnement du congé pour adoption

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

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

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

G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes E) et F), la commission verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe C) de la présente clause, sous réserve de la clause [7-2.01](#).

H) Pendant la durée du congé prévu au paragraphe C) de la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses [7-2.15](#) et [7-2.16](#), pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause [7-2.19](#).**7-2.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

- A) Pendant les cinq semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#), la personne professionnelle qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.
- B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

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

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

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

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

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

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

7-2.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#), au paragraphe A) de la clause [7-2.28](#) et à la clause [7-2.30](#)

La clause [7-2.14](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-2.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

Congé sans traitement en vue d'une adoption**7-2.31**

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

7-2.32

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause [7-2.27](#) s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause [7-2.34](#).

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption**7-2.33**

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

- a) le congé de maternité prévu à la clause [7-2.05](#);
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#);

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.

- c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#).

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article [9-1.00](#) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux ans qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

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

Pendant la durée d'un congé, la personne professionnelle est autorisée, après une demande écrite présentée à la commission au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement, ou l'inverse, selon le cas;
- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle et la commission.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue par l'article [9-1.00](#) a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#) qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne professionnelle a droit à un maximum de 2,5 jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux ans. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la personne professionnelle. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la commission effectue celle-ci. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de la répartition effectuée par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#) qui prend un congé partiel sans traitement, la commission et la personne professionnelle conviennent de l'aménagement de ce congé. En cas de désaccord, la commission procède à cet aménagement. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de l'aménagement effectué par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant un congé partiel sans traitement, la personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue par l'article [7-1.00](#).

- B) La personne professionnelle qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et qui se termine au plus tard 78¹ semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78¹ semaines après que l'enfant lui a été confié.

7-2.34

Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 65 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, elle est régie par les dispositions applicables à la personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article [9-1.00](#).

Malgré les alinéas précédents, la personne professionnelle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-2.35

La personne professionnelle peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

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

7-2.36

La personne professionnelle à qui la commission a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration du congé. Si la personne professionnelle ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 65 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

7-2.37

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

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

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

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

7-2.38

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

7-2.39 Congé pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la personne professionnelle. En cas de désaccord, la commission les détermine. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par la commission, elle peut renoncer à ce congé.

Section 5 Dispositions diverses

7-2.40 Prime pour disparités régionales

La personne 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 personne professionnelle en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#) et le bénéficiaire du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#) a droit, durant les semaines où il reçoit une indemnité, à 100 % de la prime pour disparités régionales pour l'un ou l'autre de ces congés.

7-2.41

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

7-2.42

S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause [5-2.02](#) s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-rengagement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-2.43

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

ARTICLE 7-3.00 CONGÉS SPÉCIAUX

7-3.01

La personne professionnelle a droit à certains congés sans perte de traitement, et ce, jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par année, non cumulatifs et non monnayables.

7-3.02

Pour tenir compte de situations particulières, la commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, de la distribution de ces 12 jours; à défaut d'entente, la distribution suivante s'applique :

- a) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle. Si la personne professionnelle prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de deux jours consécutifs ouvrables à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle. Si la personne professionnelle prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès.

Le deuxième alinéa doit permettre à la personne professionnelle de bénéficier d'un minimum de deux jours de congé sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : un maximum de cinq jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle. Si la personne professionnelle prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;
- c) à l'occasion du décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : le jour pour assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès;

L'octroi de ce congé est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ce congé est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus, sauf si la rupture d'un des liens précités (mariage, union civile ou définition de conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la personne professionnelle.

- d) le baptême ou l'enregistrement de son enfant : le jour de l'événement;

¹ L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne professionnelle a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

- e) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile;
- f) la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement;
- g) le mariage ou l'union civile de la personne professionnelle : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables, à l'inclusion de celui du mariage ou de l'union civile;
- h) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne professionnelle n'a pas le droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- i) un maximum annuel de trois jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une personne professionnelle à s'absenter de son travail ou pour toutes autres raisons qui obligent la personne professionnelle à s'absenter de son travail et sur lesquelles la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement (violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, etc.).

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes a), b) ou c) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne professionnelle qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la personne professionnelle en avise par écrit la commission le plus tôt possible.

Si dans une année particulière, une personne professionnelle a bénéficié de 12 jours de congés spéciaux et qu'un autre événement prévu aux paragraphes a) à h) survient avant la fin de l'année, la personne professionnelle peut requérir un congé spécial pour le nombre de jours prévus pour l'événement concerné. Dans ce cas, le nombre de jours ainsi utilisés au-delà de 12 réduit d'autant le maximum de 12 jours de congés spéciaux applicables à cette personne professionnelle pour l'année suivante.

7-3.03

La personne professionnelle bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé au paragraphe a), b) ou c) de la clause [7-3.02](#) si elle assiste à la cérémonie ultérieure soulignant le décès et si elle a lieu à plus de 200 kilomètres du lieu de résidence de la personne professionnelle et de deux jours additionnels si elle assiste à la cérémonie ultérieure soulignant le décès et si elle a lieu à plus de 400 kilomètres du lieu de résidence de la personne professionnelle. Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois, et ce, indépendamment que la personne professionnelle s'en prévale pour assister à la cérémonie ultérieure soulignant le décès.

De plus, pour les régions visées par les primes de disparités régionales, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes a), b) ou c) de la clause [7-3.02](#).

7-3.04

Toute personne professionnelle régulière en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#) peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, deux jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#), le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#).

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

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

7-3.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne professionnelle de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

- a) la personne professionnelle subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) la personne professionnelle agit dans une cour de justice en tant que jurée ou en tant que témoin dans une cause à laquelle elle n'est pas partie; en ce cas, l'indemnité de jurée ou de témoin qu'elle touche est acquise à la commission;
- c) la personne professionnelle, sur l'ordre de la direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) la personne professionnelle, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-3.06

Si une personne professionnelle est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle doit le faire le plus tôt possible.

7-3.07

La commission peut aussi permettre à une personne professionnelle de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

7-3.08

La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel concernant le fonctionnement de la commission lors d'une intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

ARTICLE 7-4.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**7-4.01**

La personne professionnelle invitée à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle obtient au préalable l'approbation de la commission.

7-4.02

Si elle obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, la personne professionnelle qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article [7-5.00](#) pour une période d'une durée maximale de deux ans.

ARTICLE 7-5.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT**7-5.01**

La commission peut accorder à une personne professionnelle un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la personne professionnelle et la commission.

Toutefois, la commission ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité conformément à la clause [5-6.20](#).

La commission peut également accorder à une personne professionnelle ayant acquis sa permanence en vertu de l'article [5-6.00](#) un congé sans traitement à temps partiel d'une durée déterminée, pour des motifs qu'elle juge valables; tel, le cas où le temps ainsi libéré permet à une autre personne professionnelle du même corps d'emplois d'augmenter le nombre d'heures de sa semaine de travail et si cette dernière y consent. Les dispositions du présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la personne professionnelle qui bénéficie de ce congé.

7-5.02

La personne professionnelle régulière a droit, après au moins sept ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail pour une année scolaire ou, avec l'accord de la commission, pour toute autre période de 12 mois. La personne professionnelle qui bénéficie de ce congé ne peut en obtenir un nouveau en vertu de la présente clause qu'après une période additionnelle de sept ans de service continu qui suit son congé. La personne professionnelle concernée doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 90 jours avant le début de l'année scolaire au cours de laquelle elle entend bénéficier de ce congé.

7-5.03

La personne professionnelle en congé sans traitement conserve, durant son absence, son classement et le cas échéant sa permanence.

7-5.04

La commission peut résilier l'engagement de la personne professionnelle qui, sans justification, n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

7-5.05

La personne professionnelle en congé sans traitement maintient sa participation au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires et au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

7-5.06

Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour convenues par écrit entre la commission et la personne professionnelle.

7-5.07

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

7-5.08

Pendant la durée du congé sans traitement prévu au présent article, la personne professionnelle n'a droit à aucun autre bénéfice ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente convention dans les cas de congés sans traitement.

7-5.09

La personne professionnelle en congé sans traitement a droit de postuler aux fonctions auxquelles elle est éligible; elle doit cependant, si elle est choisie, terminer son congé sans traitement afin de pourvoir le poste en question si elle en est requise par la commission.

ARTICLE 7-6.00 CHARGE PUBLIQUE**7-6.01**

La personne professionnelle régulière qui entend briguer une charge publique obtient, sur avis écrit de huit jours, un congé sans traitement à temps plein pour la période de temps requise aux fins de sa candidature.

7-6.02

La personne professionnelle régulière qui a bénéficié d'un congé sans traitement aux fins de sa candidature a droit d'être réintégrée immédiatement dans son poste au terme de l'élection.

Cette réintégration s'effectue à la demande de la personne professionnelle mais au plus tard le huitième jour qui suit la tenue de l'élection.

7-6.03

La personne professionnelle régulière qui occupe une charge publique obtient sur demande écrite, un congé sans traitement à temps plein pour exercer sa charge. Toutefois, cette demande comporte un préavis de huit jours si la personne professionnelle n'est pas déjà en congé sans traitement.

7-6.04

La personne professionnelle régulière qui est en congé sans traitement pour remplir une charge publique peut, en tout temps, sur avis écrit de 20 jours, reprendre son travail.

À son retour, elle est réintégrée dans le même corps d'emplois. Elle reprend son dernier poste ou un autre poste auquel elle est réaffectée par la commission.

7-6.05

Toute personne professionnelle peut obtenir la permission de s'absenter de son travail aux fins d'une candidature ou de l'exercice d'une charge qui requiert des absences occasionnelles.

Les périodes et les modalités de ces absences sont déterminées par écrit entre la commission et le syndicat.

7-6.06

Les années durant lesquelles une personne professionnelle régulière bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

ARTICLE 7-7.00**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****7-7.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une personne professionnelle de réduire son temps travaillé pour une période d'une à cinq années à la fin de laquelle la personne professionnelle prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#). Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité au sens du paragraphe C) de la clause [7-7.15](#). La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la personne professionnelle recevait avant la conclusion de l'entente.

7-7.02

Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires, conformément à la [lettre d'intention n° 1](#), la disposition suivante s'appliquera :

La personne professionnelle peut convenir avec la commission, par écrit et plus de six mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum 12 mois et d'au maximum 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut excéder sept années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf mois qui suivent cette date, il n'y a pas de délai à respecter pour que la personne professionnelle convienne avec la commission de prolonger cette entente.

7-7.03

Le régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements et est sujet aux dispositions prévues ci-après dans cet article.

7-7.04

Seule la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#) participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite des fonctionnaires et Régime de retraite du personnel d'encadrement) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

7-7.05

Pour se prévaloir du régime, la personne professionnelle doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne professionnelle signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

7-7.06

La personne professionnelle qui désire se prévaloir du régime doit, en faire la demande par écrit à la commission, 90 jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. Cette demande doit préciser la période envisagée par la personne professionnelle pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de cette période.

7-7.07

En même temps que sa demande, la personne professionnelle fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

7-7.08

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif de la commission.

Cependant, dans le cas de refus, si la personne professionnelle en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

7-7.09

a) Pendant chacune des années de la présente entente, la personne professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- traitement;
- congés de maladie selon le paragraphe a) de la clause [7-1.40](#), monnayés, le cas échéant;
- assurance salaire;
- vacances;
- autres bénéfices monétaires.

b) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle a droit à tous les autres bénéfices de la présente convention qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu l'entente.

Toutefois, la personne professionnelle peut utiliser, à raison de un jour par jour, les jours de congés de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 pour le congé de préretraite prévu au paragraphe c) de la clause [7-1.44](#).

c) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des quatre régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite des fonctionnaires et Régime de retraite du personnel d'encadrement).

d) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne professionnelle ne s'était pas prévalue du régime.

e) Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, ceci n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue en vertu du présent article.

7-7.10

Dans le cas où la personne professionnelle ou le professionnel n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne professionnelle aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder cinq ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

7-7.11

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris d'engagement, le non-renouvellement, le congédiement, le décès de la personne professionnelle, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause [7-7.09](#), l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

L'entente prend également fin lorsque la personne professionnelle est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la présente convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

7-7.12

À la fin de l'entente, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite.

7-7.13

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la présente convention, les dispositions du présent article ont préséance.

7-7.14

La commission et la personne professionnelle signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause [7-7.15](#).

7-7.15

La commission et la personne professionnelle utilisent, le cas échéant, le formulaire prévu ci-après :

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**ENTENTE INTERVENUE**

entre

La commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 20____ et se termine le _____ 20____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses [7-7.10](#) et [7-7.11](#).

B) Temps travaillé

Pour la période comprise dans l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#) de la présente convention est :

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de cette entente, la commission et la personne professionnelle peuvent convenir de modifier le temps travaillé ainsi que sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#) de la présente convention.

C) **Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne professionnelle**

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article [9-1.00](#) de la présente convention peut être sur une base autre qu'hebdomadaire).

D) Les dispositions de l'article [7-7.00](#) font partie intégrante de cette entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la commission

La personne professionnelle

ARTICLE 7-8.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**7-8.01**

La personne professionnelle permanente qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, si la personne professionnelle en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.

7-8.02

Le congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la personne professionnelle ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-8.03

La commission et la personne professionnelle peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de deux, trois, quatre ou cinq ans.

7-8.04

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la personne professionnelle, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

7-8.05

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de six mois doit coïncider avec une période débutant le 1^{er} juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la personne professionnelle peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de six mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins six mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-8.06

Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la personne professionnelle demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

7-8.07

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

La personne professionnelle doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé, mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

7-8.08

Le contrat conclu entre la personne professionnelle et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre [11-0.00](#), malgré l'expiration de la présente convention.

7-8.09

Le contrat doit être conforme au formulaire prévu ci-après.

7-8.10

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

OBJET : Congé à traitement différé**I Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de six mois ou de 12 mois, soit du _____ au _____.

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne professionnelle reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé selon l'une des dispositions suivantes :

- a) le congé est de six mois
- si le contrat est de deux ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de trois ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq ans : 90 % du traitement;

- b) le congé est de 12 mois
- si le contrat est de trois ans : 66,67 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq ans : 80 % du traitement.

IV Avantages

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance vie;
 - assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - congés de maladie selon le paragraphe a) de la clause [7-1.40](#), monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé à traitement différé, la personne professionnelle n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.
- Pour chaque année du contrat pendant laquelle la personne professionnelle est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.
- Pour le congé d'une durée de 12 mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la personne professionnelle a droit et pour le congé d'une durée de six mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles la personne professionnelle a droit.
- Les vacances auxquelles la personne professionnelle a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.
- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne professionnelle a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu le présent contrat.

V Retraite, désistement ou démission de la personne professionnelle

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne professionnelle, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions décrites ci-après :

- a) la personne professionnelle a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

la personne professionnelle rembourse¹ à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la personne professionnelle n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la commission rembourse à la personne professionnelle, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la personne professionnelle durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne professionnelle en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse¹ ce solde à la commission.

VI Congédiement de la personne professionnelle

Advenant le congédiement de la personne professionnelle ou la résiliation de l'engagement de la personne professionnelle à la suite d'un bris d'engagement, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, la personne professionnelle n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

¹ La commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

La commission et la personne professionnelle peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq jours ouvrables ou moins.

VIII Non-renforcement de la personne professionnelle

Advenant le non-renforcement de la personne professionnelle pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renforcement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

IX Mise en disponibilité de la personne professionnelle

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la personne professionnelle chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que cette dernière ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors; toutefois, la commission avec laquelle le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser celle-ci en application dudit article V.

X Décès de la personne professionnelle

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI Invalidité

- A) La personne professionnelle reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective égal au pourcentage du traitement qu'elle reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.
- B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle et la commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;

- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.

- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. Cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne professionnelle.

- D) L'invalidité survient après que la personne professionnelle ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine le contrat.

- E) L'invalidité dure plus de deux ans.

À la fin de ces deux années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser la commission en application dudit article V.

XII Congé de maternité de 20 ou 21 semaines et congés de cinq semaines de paternité ou pour adoption

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

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, de paternité ou pour adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

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

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

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.

XIII Échéancier de remboursement**A) Congé de six mois**

- a) Pour un contrat de deux ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.
- b) Pour un contrat de trois ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de quatre ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
- d) Pour un contrat de cinq ans :
 - après six mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
 - après quatre ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 mois

- a) Pour un contrat de trois ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

- b) Pour un contrat de quatre ans :
- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de cinq ans :
- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après deux ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
 - après trois ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
 - après quatre ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

XIV Le présent contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour la commission

La personne professionnelle

c. c. : Au syndicat

ARTICLE 7-9.00 CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES**7-9.01**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), la personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont six jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une personne professionnelle œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de six jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne professionnelle et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

La commission est avisée préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la personne professionnelle.

7-9.02

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la personne professionnelle peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée et selon les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). La personne professionnelle doit aviser la commission le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Les avantages, que la personne professionnelle maintient pendant son absence en vertu de l'alinéa précédent, sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé parental sans traitement prévu au premier alinéa de la clause [7-2.34](#).

Le retour au travail de la personne professionnelle au terme de son congé sans traitement s'effectue dans le poste qu'elle détenait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste de la personne professionnelle aurait été aboli, celle-ci a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été alors au travail.

CHAPITRE 8-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL**ARTICLE 8-1.00 VACANCES****8-1.01**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

<u>Service continu¹ au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
Moins d'un an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

¹ Le service continu signifie la période pendant laquelle la personne professionnelle a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses [8-1.03](#) et [8-1.04](#).

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de personne professionnelle régulière.

À compter du 1^{er} juillet 2024, sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

<u>Service continu¹ au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
Moins d'un an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 15 ans	20 jours
15 ans	21 jours
16 ans	22 jours
17 ans	23 jours
18 ans	24 jours
19 ans et plus	25 jours

8-1.02

La personne professionnelle peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables. La personne professionnelle qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

8-1.03

Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

8-1.04

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 12 mois par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

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

¹ Le service continu signifie la période pendant laquelle la personne professionnelle a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses [8-1.03](#) et [8-1.04](#).

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de professionnelle remplaçante ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de personne professionnelle régulière.

Le congé de maternité prévu à la clause [7-2.05](#), le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause [7-2.23](#) ainsi que le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause [7-2.27](#) n'affectent pas les crédits de vacances.

8-1.05

Une invalidité, au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la personne professionnelle concernée de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle soumettra son choix selon la clause [8-1.07](#).

8-1.06

La période habituelle de vacances se situe entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

La personne professionnelle peut utiliser un maximum de cinq jours de vacances en dehors de la période habituelle de vacances.

8-1.07

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la personne professionnelle soumet par écrit son projet de vacances.

8-1.08

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

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

8-1.09

Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

8-1.10

Lorsqu'une personne à l'emploi de la commission dans une autre catégorie d'emploi devient une personne professionnelle en cours d'année, l'accumulation des crédits de vacances, pour l'année du transfert, se fait en proportion du temps travaillé comme personne professionnelle dans cette année scolaire, en tenant compte du service continu à la commission selon la clause [8-1.01](#).

Dans ce cas, la personne professionnelle pourra bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables auxquels elle aurait droit en fonction de son service continu à la commission.

8-1.11

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

ARTICLE 8-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**8-2.01**

Toute personne professionnelle 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 personne professionnelle en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une personne professionnelle qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, elle a droit à un minimum de jours chômés et payés égal à la proportion du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures, sur la base du nombre de jours chômés et payés prévus à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

8-2.02

Pour chaque année scolaire, la personne professionnelle admissible aux conditions prévues à la clause [8-2.01](#) bénéficie des jours chômés et payés suivants :

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

8-2.03

Lorsque l'un des congés mentionnés ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, la commission le reporte à une autre date en conformité avec le calendrier scolaire.

8-2.04

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

8-2.05

Lorsqu'un jour chômé et payé survient pendant les vacances de la personne professionnelle, ce jour est ajouté à la période de vacances.

8-2.06

Dans le cas où la convention collective applicable au 30 juin 1975 ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la première convention collective applicable à l'unité de négociation, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années scolaires de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause [8-2.01](#), le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause [8-2.01](#) est augmenté pour toutes les personnes professionnelles couvertes par la présente convention et auxquels s'applique la clause [8-2.01](#), selon l'année scolaire en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année scolaire en cause et celui prévu à la clause [8-2.01](#).

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

ARTICLE 8-3.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT**8-3.01**

Tous les frais encourus lors des déplacements autorisés d'une personne professionnelle dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour son personnel professionnel.

8-3.02

Cependant, la commission ne peut fixer des normes inférieures à celles prévalant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour son personnel professionnel.

ARTICLE 8-4.00 PERFECTIONNEMENT**Section 1 Dispositions générales****8-4.01**

La présente section prévoit le cadre général d'organisation des activités de développement des ressources humaines dont bénéficie la personne professionnelle.

Les activités de développement des ressources humaines comprennent :

- a) le perfectionnement organisationnel, à savoir les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de connaissances susceptibles d'améliorer le fonctionnement du service ou de l'institution;
- b) le perfectionnement fonctionnel, à savoir les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de connaissances spécifiques à la tâche professionnelle;

- c) le recyclage, à savoir la formation professionnelle complémentaire dispensée à la personne professionnelle en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution technique de son secteur d'activité ou la formation professionnelle en vue de changer son orientation vers un autre secteur d'activité.

8-4.02

Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

Dans le but de développer les compétences des personnes professionnelles, la commission facilite la participation au perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions à la commission ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel requise par la commission.

8-4.03

La personne professionnelle qui, autorisée par la commission, poursuit une activité de développement des ressources humaines pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire régulier de travail de cette personne professionnelle n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la personne professionnelle et la commission.

8-4.04

La commission et la personne professionnelle concernée respectent les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention afin de permettre de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu à la clause [8-4.07](#).

8-4.05

Si, dans le cadre du développement des ressources humaines, une personne professionnelle doit quitter le service de la commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que si elle était demeurée en fonction à la commission.

Section 2 Organisation du perfectionnement

8-4.06

Deux ou plusieurs commissions scolaires peuvent se regrouper aux fins de l'application du présent article.

Dans ce cas, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacune des commissions scolaires. L'utilisation de ces montants n'a pas alors à respecter le pourcentage d'apport de chacune des commissions participantes.

8-4.07

Le montant alloué au perfectionnement est de 368 \$ par année scolaire, par personne professionnelle en service à la commission, dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévues à l'article [9-1.00](#). Pour toute autre personne professionnelle en service à la commission, le montant alloué est ajusté en proportion des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

À compter de l'année scolaire 2023-2024, un montant additionnel de 100 \$, attribué selon les modalités prévues à l'alinéa précédent, est alloué au perfectionnement. Ce montant est réservé exclusivement pour les besoins déterminés par la commission.

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

L'administration des fonds consacrés au développement des ressources humaines est confiée à la commission.

8-4.08

Un montant de 4 965 \$ par année scolaire est prévu pour faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des personnes professionnelles des commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des villes de Chibougamau, de Chapais et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des municipalités de Témiscaming, Val-d'Or et Rouyn-Noranda), notamment pour défrayer les frais de déplacement et de séjour de ces personnes professionnelles.

Ce montant est distribué après consultation d'un comité créé à cet effet et formé d'une représentante ou d'un représentant de l'ACSAQ, d'une représentante ou d'un représentant du Ministère et de deux représentantes ou représentants de la Centrale. Si ce montant ne peut être alloué aux personnes professionnelles des commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des villes de Chibougamau, de Chapais et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des municipalités de Témiscaming, Val-d'Or et Rouyn-Noranda), il peut être utilisé à d'autres fins de perfectionnement déterminées après consultation du comité.

Les montants disponibles pour une année scolaire et non utilisés ou non engagés s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.

Section 3 Perfectionnement organisationnel**8-4.9**

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes professionnelles dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la personne professionnelle de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activité, 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'activité.

8-4.10

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité de la commission; il appartient à celle-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des personnes professionnelles concernées.

Si la commission choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3 une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses [8-4.07](#) et [8-4.08](#), la clause [8-4.13](#) s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

Section 4 Perfectionnement fonctionnel**8-4.11**

La commission et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des personnes professionnelles à des activités de perfectionnement fonctionnel.

8-4.12

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne professionnelle ou à un groupe d'entre elles d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

8-4.13

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, la commission élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux personnes professionnelles, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des montants alloués en vertu des clauses [8-4.07](#) et [8-4.08](#), et elle effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

8-4.14

La commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, de modalités locales relativement aux matières visées aux sections 1, 3 et 4 de l'article [8-4.00](#).

Section 5 Dispositions spécifiques au maintien des compétences et de l'expertise**8-4.15**

La personne professionnelle doit s'assurer de maintenir un haut niveau de compétence et d'expertise, par le biais de son développement professionnel, afin de répondre aux besoins des élèves et de l'organisation scolaire.

ARTICLE 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

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

8-5.02

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

8-5.03

La personne professionnelle doit :

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

8-5.04

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

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la personne professionnelle;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes professionnelles;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à la personne professionnelle de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission;
- f) prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection sur les lieux du travail de la personne professionnelle victime de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

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

8-5.05

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

8-5.06

Lorsqu'une personne professionnelle exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou l'autorité désignée par la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'autorité désignée par la commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause [8-5.10](#), si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou l'autorité désignée par la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical visé à la clause [8-5.10](#) ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

8-5.07

Le droit d'une personne professionnelle mentionné à la clause [8-5.06](#) s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.08

La commission ne peut imposer à la personne professionnelle un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause [8-5.06](#).

8-5.09

Rien dans la présente convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause [8-5.10](#) ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause [8-5.06](#); toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.10

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause [8-5.02](#), en tant que chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause [8-5.06](#);
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une personne professionnelle.

ARTICLE 8-6.00 NON-DISCRIMINATION**8-6.01**

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

8-6.02

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

8-6.03

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

ARTICLE 8-7.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**8-7.01**

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

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

8-7.02

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

8-7.03

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

8-7.04

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article [11-1.00](#).

8-7.05

L'autorité désignée par la commission doit rencontrer la représentante ou le représentant du syndicat, accompagné ou non de la plaignante ou du plaignant, pour discuter d'une situation de harcèlement à un moment convenu entre les parties, et ce, pour tenter, dans la mesure du possible, de trouver une solution en appliquant la démarche et les mécanismes prévus à la politique.

8-7.06

À défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les 30 jours de la rencontre prévue à la clause [8-7.05](#), la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déposer un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique selon la procédure prévue à l'article [11-2.00](#).

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

8-7.07

Dans le respect de la politique en vigueur et conformément à la loi, le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.

8-7.08

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

ARTICLE 8-8.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**8-8.01**

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail.

8-8.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

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

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;

- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

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

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

8-8.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause précédente, la commission transmet au syndicat l'information pertinente dans un délai raisonnable.

8-8.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la présente convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause [1-3.01](#).

ARTICLE 8-9.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**8-9.01**

La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte l'unité de négociation sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.

8-9.02

Le programme d'aide au personnel contient notamment les mécanismes garantissant aux utilisatrices ou utilisateurs éventuels la confidentialité ainsi que le caractère volontaire de la participation.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL**ARTICLE 9-1.00 DURÉE DU TRAVAIL****9-1.01**

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

9-1.02

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

9-1.03

La commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, d'une semaine régulière de travail différente de celle prévue à la clause [9-1.02](#).

**ARTICLE 9-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL, AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ET
TÉLÉTRAVAIL****Section 1 Horaire de travail****9-2.01**

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation des adultes ainsi que les visites des parents.

La commission aménage l'horaire de travail de la personne professionnelle pour lui permettre de bénéficier d'une pause par demi-journée et d'une période ininterrompue de repas.

9-2.02

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

9-2.03

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne professionnelle se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la personne professionnelle en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission. Toute nouvelle politique de la commission sur ce sujet ou toute modification de politique existante sur ce sujet est soumise préalablement à la consultation du comité des relations de travail.

9-2.04

Dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la commission lui assure une période de repos de 12 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec la personne professionnelle.

Section 2 Aménagement de l'horaire de travail**9-2.05**

La présente section s'applique exclusivement à la personne professionnelle régulière détenant un poste à 35 heures.

9-2.06

La personne professionnelle qui désire aménager son horaire de travail en fait la demande, par écrit, à sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Cette dernière ou ce dernier fournit sa réponse par écrit. Une telle demande peut être refusée que pour un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

9-2.07

Pour être valide, l'aménagement de l'horaire de travail nécessite une entente écrite entre la personne professionnelle et la commission.

L'entente prévoit la date du début et de la fin de l'aménagement ainsi que l'horaire en découlant.

9-2.08

L'aménagement de l'horaire de travail est possible que pour les semaines au cours desquelles il n'y a aucun jour chômé et payé.

9-2.09

La commission transmet une copie de l'entente au syndicat.

9-2.10

Les dispositions de la présente section ne peuvent avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle n'avait pas obtenu d'aménagement de son horaire.

9-2.11

Toute problématique d'application de la présente section peut être soumise au comité des relations de travail. En cas de désaccord entre les parties, l'entente relative à l'aménagement de l'horaire de travail de la personne professionnelle prend fin.

Section 3 Télétravail

9-2.12

La commission doit mettre en place, après consultation du syndicat, un encadrement local permettant le télétravail.

ARTICLE 9-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

9-3.01

Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de la commission en dehors de l'horaire de travail de la personne professionnelle concernée ou lors d'un jour chômé et payé est considéré en tant que du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

9-3.02

Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la personne professionnelle 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 effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

9-3.03

La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire ou, après entente avec la commission, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

9-3.04

Dans le cas où la personne professionnelle obtient un congé compensatoire, conformément à la clause précédente, la commission et la personne professionnelle conviennent des modalités d'application en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la personne professionnelle dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque la commission et la personne professionnelle ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la personne professionnelle, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et la personne professionnelle conviennent du moment où le congé peut être pris.

9-3.05

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la personne professionnelle dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application des clauses [9-3.03](#) et [9-3.04](#).

9-3.06

Un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre sauf avec l'accord de l'autorité compétente de la commission. Dans ce cas, le travail supplémentaire est rémunéré conformément à la clause [9-3.05](#).

ARTICLE 9-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**9-4.01**

Advenant une absence, la personne professionnelle en avise le plus tôt possible la commission et, si elle en est requise, lui en communique par écrit les motifs.

9-4.02

La commission déduit du traitement total à être versé chaque période d'absence non rémunérée.

Toutefois, la personne professionnelle qui le demande peut compenser la période d'absence par du temps travaillé si les raisons de l'absence sont jugées valables par la commission et si celle-ci y consent.

ARTICLE 9-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ**9-5.01**

La commission reconnaît que les activités professionnelles de la personne professionnelle ne comportent aucune responsabilité concernant l'engagement ou le non-renouvellement de personnel, l'affectation ou les mouvements de personnel, l'évaluation disciplinaire de personnel, l'imposition d'une mesure disciplinaire ou la représentation de l'employeur dans ses relations avec ses salariées et salariés tel qu'elle est prévue au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

ARTICLE 9-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**9-6.01**

Une personne professionnelle peut signer un document préparé par elle dans l'exercice de sa fonction et dont elle est l'unique auteure. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de la commission. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la personne professionnelle, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure doit être révélée.

9-6.02

Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

9-6.03

Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne professionnelle, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette personne professionnelle.

9-6.04

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut approuver.

9-6.05

Les dispositions du présent article régissent également, en faisant les adaptations nécessaires, la fabrication d'un matériel technique.

ARTICLE 9-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**9-7.01**

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne professionnelle dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la personne professionnelle s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La commission convient de n'exercer contre la personne professionnelle aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la personne professionnelle.

9-7.02

Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage toute personne professionnelle pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la personne professionnelle a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la personne professionnelle, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne professionnelle.

9-7.03

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

ARTICLE 9-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION**9-8.01**

La fonction d'une personne professionnelle consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activité. Certaines tâches administratives, notamment la tenue de dossier, la mise à niveau, la planification, la formation et la rédaction de rapport peuvent être effectuées à un lieu autre que son lieu de travail dans le respect de l'encadrement mis en place par la commission à la clause [9-2.12](#).

La commission facilite, dans le cadre des activités décrites ci-haut, l'autonomie professionnelle et la concertation professionnelle propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.

9-8.02

La commission doit assurer à la personne professionnelle, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques adaptées aux caractéristiques de sa fonction et aux exigences de la confidentialité et, notamment, lui fournir un service de secrétariat adéquat.

9-8.03

La personne professionnelle s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

9-8.04

La commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'une personne professionnelle, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.

9-8.05

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

9-8.06

La commission ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

9-8.07

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

ARTICLE 9-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**9-9.01**

La méthode d'évaluation des activités professionnelles doit être soumise à la consultation préalable du comité des relations de travail.

9-9.02

La commission remet par écrit à la personne professionnelle la méthode d'évaluation des activités professionnelles qu'elle a adoptée.

9-9.03

Cette évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

9-9.04

La personne professionnelle qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 45 jours qui suivent la date où elle a pris connaissance de son évaluation. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**ARTICLE 10-1.00 DÉFINITIONS**

Aux fins du présent article, on entend par :

10-1.01

Personne à charge : la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne professionnelle.

En outre, l'enfant à charge est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois conditions suivantes sont satisfaites :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle travaillant dans une des localités du secteur III décrit à la clause [10-1.03](#) ou travaillant dans la localité de Fermont;

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

- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge ci-dessus;
- la personne professionnelle a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à la personne professionnelle de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

Les particularités décrites au quatrième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et de logement.

10-1.02

Point de départ : Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où il est situé dans l'une des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la personne professionnelle sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une personne professionnelle déjà couverte par le présent article de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

10-1.03

Secteur I : - Les localités de Chapais et Chibougamau.
- La localité de Témiscaming.
- La localité de Matagami.

Secteur II : - Les localités des Îles-de-la-Madeleine.
- La localité de Fermont.

Secteur III : - La localité d'Oujé-Bougoumou.

Secteur IV : - Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Kawawachikamach et Schefferville à l'exception de la localité de Fermont.

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

La personne professionnelle travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause [10-1.03](#) reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes	Du 2023-04-01 au 2024-03-31	Du 2024-04-01 au 2025-03-31	Du 2025-04-01 au 2026-03-31	Du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
	Secteurs					
Avec personne ou personnes à charge	Secteur I	9 813 \$	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
	Secteur II	12 137 \$	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
	Secteur III	15 267 \$	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
	Secteur IV	19 856 \$	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
Sans personne à charge	Secteur I	6 860 \$	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$
	Secteur II	8 089 \$	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
	Secteur III	9 544 \$	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
	Secteur IV	11 265 \$	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$

10-2.02

Pour la personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#), le montant de la prime d'isolement et d'éloignement qui lui est applicable est ajusté proportionnellement aux heures régulières travaillées par rapport au nombre d'heures régulières prévu à l'article [9-1.00](#).

10-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion de la durée de l'affectation de la personne professionnelle sur le territoire de la commission compris dans un des secteurs décrits à la clause [10-1.03](#).

10-2.04

La professionnelle en congé de maternité ou la personne professionnelle en congé de paternité ou en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

10-2.05

Dans le cas où les deux membres d'un couple travaillent pour la même commission scolaire ou pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la personne professionnelle avec une ou des personnes à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause [10-1.01](#).

10-2.06

Sous réserve de la clause [10-2.03](#), la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la personne professionnelle et sa ou ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé pour adoption ou de congé pour accident du travail.

ARTICLE 10-3.00 AUTRES BÉNÉFICES**10-3.01**

La commission assume les frais suivants de toute personne professionnelle recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause [10-1.03](#) :

- a) le coût du transport de la personne professionnelle déplacée et de sa ou ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - i) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - ii) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (à l'inclusion des ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

10-3.02

La personne professionnelle n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris d'engagement pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61^e jour de calendrier de séjour sur le territoire, à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

10-3.03

Dans le cas où la personne professionnelle admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause [10-3.01](#), décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

10-3.04

Ces frais sont payables à condition que la personne professionnelle ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne professionnelle : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors du congédiement ou du non-renouvellement de la personne professionnelle par la commission : du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la personne professionnelle : du lieu d'affectation à un autre;
- d) lors du bris d'engagement, de la démission ou du décès de la personne professionnelle : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'en proportion du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 260,9 jours de travail sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une personne professionnelle obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause [10-3.01](#) sont également payables à la personne professionnelle dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

10-3.05

Ces frais, entre le point de départ et le lieu d'affectation, sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne professionnelle recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés ou remboursés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne professionnelle est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où la conjointe et le conjoint au sens de la clause [1-1.13](#) travaillent pour la même commission scolaire, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

10-3.06

Le poids de 228 kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause [10-3.01](#) est augmenté de 45 kilogrammes par année de service à l'emploi de la commission, passée sur le territoire. Cette disposition couvre exclusivement la personne professionnelle.

ARTICLE 10-4.00 SORTIES**10-4.01**

- a) La commission assume directement ou rembourse à la personne professionnelle recrutée à plus de 50 kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et sa ou ses personnes à charge :
 - i) pour Fermont, Schefferville et Kawawachikamach : quatre sorties par année pour les personnes professionnelles sans personne à charge et trois sorties par année pour la personne professionnelle avec une ou des personnes à charge;
 - ii) pour les localités des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.
- b) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne professionnelle non rengagée pour surplus de personnel, qui est rengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- c) Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne professionnelle d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la présente convention.

10-4.02

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne professionnelle et sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

À chaque année, la personne professionnelle bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatrice égale à 50 % du montant des frais encourus pour les 3^e et 4^e sorties de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

10-4.03

Dans les cas prévus aux sous-paragraphe i) et ii) du paragraphe a) de la clause [10-4.01](#), une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident ou par un membre non-résident de la famille pour rendre visite à la personne professionnelle habitant une des localités mentionnées aux paragraphes a) ou b).

10-4.04

Lorsqu'une personne professionnelle ou une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la clause [10-4.01](#) pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne professionnelle doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté en tant que preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

10-4.05

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la personne professionnelle lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la présente clause afin de lui permettre de l'accompagner.

10-4.06

Une personne professionnelle originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause [10-4.01](#) même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause [10-1.01](#).

ARTICLE 10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**10-5.01**

La commission rembourse à la personne professionnelle, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et sa ou ses personnes à charge lors de l'engagement et de toute sortie, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la commission dans le cadre de l'article [8-3.00](#).

ARTICLE 10-6.00 DÉCÈS**10-6.01**

Dans le cas du décès de la personne professionnelle ou d'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne professionnelle.

ARTICLE 10-7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE**10-7.01**

La personne professionnelle qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs IV et V ainsi que dans les localités de Chisasibi, Mistissini, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi, 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 la commission 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 personne professionnelle une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

La personne professionnelle bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

ARTICLE 10-8.00 LOGEMENT**10-8.01**

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la personne professionnelle, au moment de l'engagement, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

10-8.02

Les loyers exigés aux personnes professionnelles qui bénéficient d'un logement dans les secteurs III, IV et la localité de Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

10-8.03

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

ARTICLE 10-9.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**10-9.01**

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective 1986-1988 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention :

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de « point de départ » prévue à la clause [10-1.02](#);
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime prévus à l'article [10-2.00](#) pour la personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article [9-1.00](#);
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne professionnelle recrutée à l'extérieur du Québec prévus aux articles [10-3.00](#) et [10-4.00](#);
- e) le nombre de sorties prévu à l'article [10-4.00](#) lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic.

10-9.02

La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les personnes professionnelles travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

CHAPITRE 11-0.00 GRIEF, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES**ARTICLE 11-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****Section 1 Dispositions générales****11-1.01**

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

La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à la section 2 de l'article [11-1.00](#) lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties. Dans le cas de cette entente, le syndicat peut procéder immédiatement à l'arbitrage prévu à l'article [11-2.00](#), et ce, malgré les délais prévus à la clause [11-2.01](#).

11-1.02

Aux fins de la soumission d'un grief, le syndicat ou la personne professionnelle transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief

Numéro du grief
du syndicat☐ Interprétation ☐ Classification

Syndicat

Nom : _____
Adresse : _____
Tél. : _____

Employeur

Nom : _____
Adresse : _____
Tél. : _____Mode d'arbitrage¹Nature du grief 1³Type de grief²

Nature du grief 2

Nombre de plaignant(s)

Plaignant(s)

Nom

Prénom

Plaignant principal

Clause(s)

Les faits à l'origine du grief, correctif(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

Signature : _____

Date : _____

¹ Arbitrage régulier (clause [11-2.01](#))² Individuel, collectif ou syndical³ Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

11-1.03

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

Toutefois, la personne professionnelle concernée, qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application des clauses [5-8.05](#), [5-9.02](#) ou [8-7.06](#), doit donner un avis écrit à cet effet à la commission, à l'arbitre en chef et au syndicat. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis par courrier recommandé ou télécopieur.

11-1.04

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus à l'article [11-2.00](#).

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles [11-1.00](#) et [11-2.00](#).

11-1.05

Les coordonnées du Greffe de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 1^{er} étage, bureau 120
Québec (Québec) G1R 5A5

Télécopieur : 418 646-6848
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca

11-1.06

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse au grief ne peut être invoquée contre la commission.

Section 2 Procédure de règlement des griefs**11-1.07**

Toute personne professionnelle accompagnée ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité désignée par la commission.

11-1.08

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue dans cette section.

La commission et le syndicat sont également invités à tenir au minimum une rencontre annuelle permettant de discuter des dossiers actifs. Cette rencontre permet aux parties locales d'échanger sur des solutions aux griefs.

11-1.09

Un grief est soumis à la commission par la personne professionnelle ou par le syndicat en son nom ou au leur.

L'avis de grief doit être transmis par courrier recommandé ou télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

11-1.10

L'avis de grief doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la personne professionnelle ou des personnes professionnelles concernées, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit indiquer les clauses de la convention sur lesquelles le grief se fonde et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

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

11-1.11

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

11-1.12

L'autorité désignée par la commission peut rencontrer la représentante ou le représentant du syndicat, accompagné ou non de la personne professionnelle concernée, pour discuter du grief, et ce, à un moment convenu entre les parties.

11-1.13

Dans les 15 jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la commission fournit au syndicat une décision écrite et, le cas échéant, en transmet une copie à la personne professionnelle ou aux personnes professionnelles concernées.

11-1.14

Si la décision prévue à la clause [11-1.13](#) est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prescrits, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article [11-2.00](#).

ARTICLE 11-2.00 ARBITRAGE**Procédure régulière d'arbitrage****11-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à la procédure régulière d'arbitrage doit, dans les 45 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause [11-1.13](#), donner un avis à cet effet à la commission et à l'arbitre en chef, et ce, en utilisant le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. L'avis de grief doit y être reproduit.

Toutefois, malgré la clause [11-1.14](#) et l'alinéa précédent, le syndicat peut inscrire son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause [11-1.13](#).

11-2.02

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, à la commission, au Ministère, au CPNCA, à la FPPE et à la Centrale.

11-2.03

Pour la durée de la présente convention, l'arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation est Me André G. Lavoie.

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre faisant partie de la liste déterminée par les parties conformément à la [lettre d'entente n° 7](#) et soumise au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

11-2.04

Un grief est déféré à une ou un arbitre unique. Cependant, à la demande de la Centrale ou du CPNCA lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, le grief peut être déféré à une ou un arbitre nommé conformément à la présente clause et assisté d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par la Centrale et d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par le CPNCA.

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

Toute assesseure ou tout assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

11-2.05

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions d'une convention antérieure, d'un grief juridiquement né en vertu d'une convention antérieure. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

11-2.06

Aux fins de l'application de la clause précédente, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention P2 2020-2023 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, le Ministère et le CPNCA renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

11-2.07

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

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

11-2.08

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

- a) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants du CPNCA et de la Centrale;
- b) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause [11-2.03](#);
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique, pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseuses ou d'assesseurs.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, le Ministère, le CPNCA, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseuses ou assesseurs.

11-2.09

L'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le Greffe lequel en avise les parties concernées, le Ministère, le CPNCA, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseuses ou assessesurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise, le cas échéant, les assesseuses ou assessesurs.

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 assesseuses ou assessesurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure pour une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y consacre et d'accélérer le déroulement de l'audition;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite présenter en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

11-2.10

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

11-2.11

Si une assesseuse ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'assesseuse ou d'assesseur n'est pas attribuée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre en nomme une ou un d'office le jour de l'audition.

11-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

11-2.13

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les 15 jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Centrale, la Fédération, le CPNCA, l'ACSAQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre ou, le cas échéant, à l'arbitre assisté de ses assesseures ou assesseurs toutes représentations que ces parties jugent appropriées ou pertinentes.

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

11-2.14

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

11-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause [11-2.09](#) au moins sept jours à l'avance.

11-2.16

Sauf dans le cas de la production de notes écrites sur laquelle la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une décision dans le délai imparti et tant que celle-ci n'est pas rendue. Toutefois, cela ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de décision et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assesseure ou un assesseur.

11-2.17

La décision arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la décision.

L'arbitre dépose l'original signé de la décision arbitrale au Greffe et, en même temps, en expédie une copie aux deux assesseures ou assesseurs s'il en est.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet une copie de la décision aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, à l'ACSAQ, au CPNCA et au Ministère, et en dépose deux copies conformes auprès du ministre du Travail.

11-2.18

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

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

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

11-2.19

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

11-2.20

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

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'une personne professionnelle peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle a droit. L'arbitre peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-rengagement d'une personne professionnelle régulière peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs du non-rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle a droit.

Le premier alinéa de cette clause s'applique au grief de non-rengagement pour surplus d'une personne professionnelle régulière si la procédure prescrite à l'article [5-9.00](#) a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-rengagement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle.

11-2.21

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

11-2.22

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis à la commission avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

11-2.23

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Toutefois, à cet égard, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief soumis avant cette date.

11-2.24

Les frais du Greffe sont à la charge du Ministère.

11-2.25

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

11-2.26

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

11-2.27

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

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise à l'arbitre par la ou le sténographe et, le cas échéant, aux assesseuses ou assesseurs, avant le début du délibéré, aux frais de la partie qui les a exigées.

Si la partie qui n'a pas requis la sténographie désire un exemplaire de la traduction des notes sténographiques, elle devra partager à parts égales avec l'autre partie la totalité des frais et honoraires pour la sténographie à moins d'entente contraire entre les parties.

11-2.28

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 10^e jour du mois de juin 2024 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

M^{me} Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration
gouvernementale et présidente du Conseil du
trésor

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Joe Ortona
Président, ACSAQ

M. David Chisholm
Président, CPNCA

M. Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCA

M^{me} Paula Pedroso
Négociatrice, CPNCA

M^{me} Amélie Gagné
Négociatrice, CPNCA

M. Jean-Hugues Fortier
Porte-parole, CPNCA

POUR LA PARTIE SYNDICALE

M. Éric Gingras
Président, CSQ

M. Jacques Landry
Président, FPPE

M^{me} Sophie Massé
Vice-présidente, FPPE

M. Jean Martineau
Vice-président, FPPE

M. Dominic Di Stefano
Négociateur, FPPE

M. Michel Mayrand
Négociateur, FPPE

M^{me} Maude Lyonnais-Bourque
Porte-parole, FPPE

ANNEXE « A »

FACTURATION MAGNÉTIQUE DES PRIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour la commission qui accepte de remplacer le système actuel d'autofacturation¹ des primes d'assurances collectives de personnes par un système de facturation magnétique des primes d'assurances collectives :

A) Un deuxième alinéa est ajouté à la clause [7-1.11](#) :

7-1.11 Pour la personne professionnelle en congé sans traitement pour 28 jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission durant son congé.

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

B) La clause [7-1.13](#) est modifiée en y ajoutant le paragraphe c) suivant :

7-1.13 c) La contribution de la commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux versements :

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

¹ La différence majeure entre les deux systèmes de facturation est la suivante :

- . en autofacturation, c'est la commission qui établit individuellement le coût des primes des assurances collectives de personnes des personnes professionnelles et qui procède à la déduction à la source de ces primes;
- . en facturation magnétique, c'est l'assureur qui établit le coût des primes et qui transmet par bande magnétique à la commission le montant total individuel qu'elle déduira sur la paie de chaque personne professionnelle.

- C) Le paragraphe k) de la clause [7-1.15](#) devient le paragraphe l) de la même clause.

Le nouveau paragraphe k) de la clause [7-1.15](#) est le suivant :

- k) l'assureur établit le montant total des primes de la personne professionnelle pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;

- D) Le sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause [7-1.16](#) est modifié de la façon suivante :

7-1.16 b) i) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause [7-1.15](#);

- E) La clause [7-1.16](#) est modifiée en y ajoutant le paragraphe c) suivant :

7-1.16 c) Assurances générales collectives (IARD)¹

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

Les personnes professionnelles concernées par la clause [7-1.01](#) peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe k) de la clause [7-1.15](#) s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

- F) La clause [7-1.20](#) est remplacée par la suivante :

7-1.20 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe c) de la clause [7-1.16](#), doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale, ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD), peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

- G) La clause [7-1.28](#) est remplacée par la suivante :

7-1.28 a) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :

- i) en fournissant l'information aux nouvelles personnes professionnelles;
- ii) en faisant l'inscription des nouvelles personnes professionnelles;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers

- iii) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - iv) en remettant à l'assureur les primes déduites;
 - v) en donnant aux personnes professionnelles les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - vi) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - vii) en envoyant à l'assureur le nom des personnes professionnelles qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.
- b) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe c) de la clause [7-1.16](#), la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

ANNEXE « B »**COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

Dans les 60 jours de la signature de la présente convention, un comité national est formé. Il est composé, d'une part, de trois représentantes ou représentants du CPNCA et, d'autre part, de trois représentantes ou représentants syndicaux du réseau scolaire anglophone, soit un provenant, de chacune des fédérations ou associations syndicales (FPPE, FPSS et APEQ).

Le comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

- a) les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) afin de favoriser leur réussite scolaire;
- b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres.

ANNEXE « C »**RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE « D »

STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2023

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,24																		1	22,24
2	22,55																		2	22,55
3	22,67	22,79	22,89																3	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															4	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															5	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														6	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														7	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													8	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												9	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											10	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										11	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									12	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								13	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							14	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							15	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							16	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							17	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							18	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	19	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	20	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	21	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	22	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	23	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	24	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	25	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	26	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	27	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause [6-9.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2024

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,86																		1	22,86
2	23,18																		2	23,18
3	23,30	23,43	23,53																3	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															4	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															5	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														6	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														7	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													8	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												9	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											10	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										11	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									12	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								13	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							14	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							15	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							16	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							17	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							18	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	19	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	20	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	21	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	22	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	23	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	24	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	25	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	26	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	27	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause [6-9.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2025

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	23,45																		1	23,45
2	23,78																		2	23,78
3	23,91	24,04	24,14																3	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															4	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															5	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														6	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														7	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													8	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												9	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											10	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										11	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									12	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								13	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							14	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							15	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							16	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							17	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							18	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	19	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	20	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	21	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	22	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	23	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	24	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	25	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	26	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	27	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause [6-9.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2026

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,04																		1	24,04
2	24,37																		2	24,37
3	24,51	24,64	24,74																3	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															4	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															5	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														6	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														7	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													8	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												9	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											10	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										11	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									12	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								13	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							14	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							15	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							16	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							17	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							18	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	19	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	20	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	21	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	22	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	23	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	24	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	25	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	26	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	27	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause [6-9.02](#). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause [6-9.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2027

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,88																		1	24,88
2	25,22																		2	25,22
3	25,37	25,50	25,61																3	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															4	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															5	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														6	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														7	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													8	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												9	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											10	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										11	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									12	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								13	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							14	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							15	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							16	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							17	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							18	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	19	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	20	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	21	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	22	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	23	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	24	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	25	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	26	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	27	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause [6-9.02](#). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause [6-9.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE « E »

CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS
SCOLAIRES - RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOIS

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois ¹	Rangement ²	Taux unique
4107	Acheteur	10	
4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
4102	Agent de bureau, classe I	8	
4103	Agent de bureau, classe II	5	
4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2143	Agent de développement	22	
2118	Agent de gestion financière	20	
2106	Agent de réadaptation	21	
2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2149	Agent de service social	22	
5334	Aide de métiers	3	X
5306	Aide général de cuisine	3	X
5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2120	Analyste	21	
2156	Analyste spécialisé en informatique ³	23	
2107	Animateur de vie étudiante	20	
2141	Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire ⁴	20	
4218	Appariteur	6	
2148	Architecte	22	
2121	Attaché d'administration	20	
4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2144	Avocat	22	
2102	Bibliothécaire	21	
5307	Buandier	2	X
5303	Conciergerie de nuit, classe I	6	X
5304	Conciergerie de nuit, classe II	5	X
5301	Conciergerie, classe I	6	X
5302	Conciergerie, classe II	5	X
5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois ¹	Rangement ²	Taux unique
2142	Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire ⁴	22	
2109	Conseiller d'orientation	22	
2155	Conseiller en alimentation	19	
2119	Conseiller en communication	20	
2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2154	Conseiller en rééducation	22	
2157	Conseiller en ressources matérielles ³	23	
2104	Conseiller pédagogique	22	
5311	Cuisinier, classe I	11	X
5312	Cuisinier, classe II	10	X
5313	Cuisinier, classe III	7	X
5336	Déménageur (CSSDM)	3	X
2115	Diététiste/nutritionniste	20	
5102	Ébéniste	10	X
4284	Éducateur en milieu scolaire ⁴	9	
4288	Éducateur en milieu scolaire, classe principale ⁴	11	
5104	Électricien	10	X
5103	Électricien, classe principale	12	X
0310	Enseignant	22	
2116	Ergothérapeute	23	
5316	Gardien	2	X
4206	Infirmier	19	
4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2122	Ingénieur	22	
4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
5321	Jardinier	7	X
4109	Magasinier, classe I	7	
4110	Magasinier, classe II	4	
4108	Magasinier, classe principale	10	
5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois ¹	Rangement ²	Taux unique
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
5118	Peintre	6	X
4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2150	Psychoéducateur	22	
2113	Psychologue	24	
4283	Relieur	5	X
4113	Secrétaire	7	
4111	Secrétaire de gestion	9	
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
5120	Serrurier	8	X
5121	Soudeur	10	X
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4223	Surveillant d'élèves	7	
4226	Surveillant-sauveteur	6	
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois ¹	Rangement ²	Taux unique
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire ⁴	14	
4280	Technicien en transport scolaire	12	
4230	Technicien-interprète	15	
2140	Traducteur	19	
2146	Traducteur agréé	19	
2111	Travailleur social	22	
5115	Tuyauteur	10	X
5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X

¹ Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps d'emplois, le numéro du corps d'emplois prévaut. Les titres des corps d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps d'emplois se référer au Plan de classification.

² Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention.

³ Pour connaître la date de création du corps d'emplois se référer aux ententes.

⁴ Pour connaître la date de modification du titre du corps d'emplois se référer aux ententes.

ANNEXE « F »

INSERTION PROFESSIONNELLE

Les parties reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle pour soutenir les personnes professionnelles qui débutent dans le secteur de l'éducation, et ce, afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle et soutenir ces dernières et derniers dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant alloué à la commission pour l'insertion professionnelle est de 100 \$ par année scolaire, par personne professionnelle en service à la commission, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause [3-7.01](#), et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article [9-1.00](#). Pour toute autre personne professionnelle en service, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail. La commission consulte le syndicat sur l'utilisation de ces montants dans le cadre du comité des relations de travail ou du comité paritaire prévu à cette fin.

Les montants alloués sont dédiés à la mise en place de mesures d'insertion professionnelle. Ils peuvent notamment être utilisés pour reconnaître la personne professionnelle qui, à la demande expresse de la commission, agit en tant que personne professionnelle mentore. Celle-ci bénéficie alors d'une prime équivalant à 1,5 % calculée sur le taux de traitement qui lui est applicable et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité. Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause [6-9.04](#).

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

ANNEXE « G »**COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL****ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne professionnelle ayant le statut de régulier à temps plein et dont l'appartenance à un ordre professionnel constitue une exigence pour occuper l'emploi.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie du remboursement de 50 % du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de 400 \$.

Le remboursement est effectué par la commission sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne professionnelle en a personnellement assumé le paiement.

Le remboursement est non cotisable aux fins du régime de retraite.

Advenant qu'une personne professionnelle soit visée par la présente annexe en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

Dans le cas où la personne professionnelle cesse d'être visée par la présente annexe en cours d'année, elle doit rembourser à la commission le prorata du montant de la cotisation professionnelle équivalent aux heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

**LETTRE D'INTENTION N° 1 RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL
EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES
PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE
RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus cinq années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
2. Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
3. Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention afin de :
 - a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
 - b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales¹, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

¹ En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

**LETTRE D'ENTENTE N° 3 RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX
CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE
SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES
(2104)**

À partir du 1^{er} avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi de conseiller pédagogique par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

**LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE AUX
ORTHOPÉDAGOGUES DES CENTRES DE SERVICES
SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2123)**

À partir du 8 décembre 2021, l'orthopédagogue des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18^e échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi d'orthopédagogue par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE N° 5 RELATIVE À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychologue (2113).

ARTICLE 2 MAJORATION DE TRAITEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée a droit à une majoration de traitement de 10 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration de traitement est applicable sur le taux de base horaire¹ de la personne professionnelle².

Cette majoration de traitement doit être prise en compte pour le calcul des avantages sociaux et des heures de travail supplémentaires.

Cette majoration de traitement est non-cumulable et s'applique en remplacement de la rémunération additionnelle prévue à la clause [6-9.06](#) de la convention pour la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise.

Méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement³

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement de traitement⁴ à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la section 1 de la clause [6-9.02](#) et de l'ajustement salarial prévu au paragraphe A) de la section 2 de la clause [6-9.02](#) de la convention.

¹ Pour les fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque l'expression « taux de base horaire » est utilisée, cela fait référence aux taux horaires de l'échelle de traitement prévus aux structures salariales présentées à l'[annexe D](#), et ce, conformément au rangement du corps d'emplois de psychologue indiqué à l'[annexe E](#), sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Toutefois, advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement prévue à l'article [6-2.00](#), les taux de base horaire à utiliser sont ajustés pour tenir compte de tel ajustement. Dans tous les cas, la mise à jour des structures salariales et des taux horaires de l'échelle de traitement du corps d'emplois de psychologue est effectuée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

² La personne professionnelle qui reçoit la majoration de traitement, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée comme hors taux ou hors échelle.

³ Le calcul de la majoration de traitement est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

⁴ Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1^{er} avril 2015.

La diminution de la majoration de traitement est appliquée selon la méthode et la formule suivante :

Le pourcentage de la majoration de traitement est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Le pourcentage de référence de la majoration de traitement, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Mathématiquement :

$$\% \text{ Majoration de traitement}_{t+1} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times (1 + \% \text{ Majoration de traitement}_t / 100)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

$t + 1$ = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent¹.

Le pourcentage obtenu, de la majoration de traitement, est arrondi à une décimale après la virgule.²

Si, au cours de la durée de la convention, la majoration de traitement est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement, le Comité patronal en avise le syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration de traitement prévue à l'article 2, si elle effectue une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Sous réserve de l'article 4 de la présente lettre d'entente, le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;

¹ Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le 3^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 3^e chiffre est inférieur à cinq. Si le 3^e chiffre est égal ou supérieur à cinq, le 2^e est porté à l'unité supérieure et le 3^e et les suivants sont retranchés.

² Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le 2^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 2^e chiffre est inférieur à cinq. Si le 2^e chiffre est égal ou supérieur à cinq, le 1^{er} est porté à l'unité supérieure et le 2^e et les suivants sont retranchés.

- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles [3-3.00](#) et [3-4.00](#);
- le perfectionnement autorisé par la commission scolaire qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle.
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement en vertu de la clause [7-1.58](#).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE ENGAGÉE POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE REMPLAÇANTE OU DE SURNUMÉRAIRE

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à six mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

- Les avantages sociaux applicables à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à six mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.
- Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne professionnelle sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

LETTRE D'ENTENTE N° 6 PRIME RELATIVE AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE**ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychoéducateur.

ARTICLE 2 PRIME RELATIVE AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de 2,5 % de son taux de traitement.

Cette prime s'applique uniquement à la personne professionnelle dont la prestation de travail rémunérée est de 70 heures par période de paie. La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime. Toutefois, la prime ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles [3-3.00](#) et [3-4.00](#);
- le perfectionnement autorisé par la commission scolaire qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle.
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement en vertu de la clause [7-1.58](#).

La prime est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 PROCÉDURE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION DES ARBITRES

- a) Aux fins de la mise à jour de la liste d'arbitres, les parties nationales doivent tenir une rencontre par année. Cette rencontre doit avoir lieu avant la première fixation visant l'année scolaire suivante.
- b) Aux fins de cette rencontre, les parties nationales mandatent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation afin de procéder à des appels de candidatures et au recrutement d'arbitres.
- c) Toutes les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont transmises aux parties nationales.
- d) Les parties nationales analysent les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation lors cette rencontre. De plus, l'une ou l'autre des parties peut soumettre des candidatures autres pour analyse lors de cette rencontre.
- e) Sur invitation, l'arbitre en chef participe à la rencontre afin de présenter les candidatures reçues. Cependant, il ne participe ni aux délibérations ni aux décisions.
- f) À la suite d'une entente entre les parties suivant cette rencontre, la liste ainsi constituée est celle utilisée aux fins de l'application de la clause [11-2.03](#).
- g) Les parties avisent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation de cette nouvelle liste et de son entrée en vigueur, sous réserve de la clause [11-2.07](#).
- h) La liste d'arbitres mise à jour est publiée sur le site Internet du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA).
- i) Lorsque l'une ou l'autre des parties rencontrent des difficultés en lien avec un arbitre inscrit sur la liste, elles peuvent, en tout temps, faire appel à l'arbitre en chef ou traiter, au besoin, de ces difficultés lors de la rencontre prévue à la présente lettre d'entente.