

P1



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

d'une part,
le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires
pour protestants, les commissions
scolaires confessionnelles protes-
tantes et les corporations de
syndics d'écoles pour protestants

et d'autre part,
la Centrale de l'enseignement du
Québec pour le compte des
syndicats de professionnelles et
professionnels représentée par
son agente négociatrice, la Fédé-
ration des syndicats de profes-
sionnelles et professionnels de
commissions scolaires du Québec
(CEQ)

Dans le cadre de la Loi sur le
régime de négociation des con-
ventions collectives dans les sec-
teurs public et parapublic (L.R.Q.,
chapitre R-8.2).



* 0 4 8 7 *

1986-1988

P1

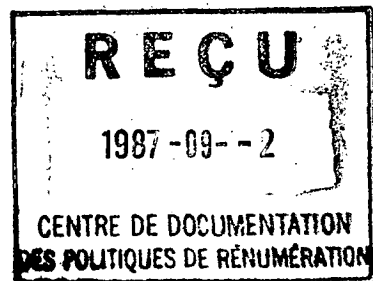


ENTENTE INTERVENUE ENTRE

d'une part,
le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires
pour protestants, les commissions
scolaires confessionnelles protes-
tantes et les corporations de
syndics d'écoles pour protestants

et d'autre part,
la Centrale de l'enseignement du
Québec pour le compte des
syndicats de professionnelles et
professionnels représentée par
son agente négociatrice, la Fédé-
ration des syndicats de profes-
sionnelles et professionnels de
commissions scolaires du Québec
(CEQ)

Dans le cadre de la Loi sur le
régime de négociation des con-
ventions collectives dans les sec-
teurs public et parapublic (L.R.Q.,
chapitre R-8.2).



1986-1988

Dépôt légal: 2ième trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-17334-1

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Généralités	
Article 1-1.00	Définitions.....	1
Article 1-2.00	Statut d'engagement.....	5
Article 1-3.00	Genre.....	6
Article 1-4.00	Non-discrimination.....	6
Article 1-5.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	7
Article 1-6.00	Accès à l'égalité.....	8
Chapitre 2-0.00	Juridiction	
Article 2-1.00	Champ d'application.....	9
Article 2-2.00	Reconnaissance.....	11
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	
Article 3-1.00	Régime syndical.....	12
Article 3-2.00	Participation syndicale.....	12
Article 3-3.00	Libérations pour activités syndicales.....	13
Article 3-4.00	Congés pour activités syndicales.....	14
Article 3-5.00	Délégué syndical.....	15
Article 3-6.00	Communication et affichage.....	17
Article 3-7.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire.....	18

Chapitre 3-0.00	(suite)	
Article 3-8.00	Déduction des cotisations syndicales.....	18
Article 3-9.00	Documentation.....	20
Chapitre 4-0.00	Consultation	
Article 4-1.00	Comité des relations de travail.....	22
Chapitre 5-0.00	Régime d'emploi et avantages sociaux	
Article 5-1.00	Engagement.....	24
Article 5-2.00	Non-renouvellement.....	26
Article 5-3.00	Démission et bris de contrat.....	28
Article 5-4.00	Dossier du professionnel.....	29
Article 5-5.00	Mesures disciplinaires.....	30
Article 5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	31
Article 5-7.00	Ancienneté.....	41
Article 5-8.00	Affectation, réaffectation et mutation.....	44
Article 5-9.00	Poste de professionnel régulier à combler.....	47
Article 5-10.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	48
Article 5-11.00	Charge publique.....	72
Article 5-12.00	Affectation temporaire à un poste de cadre.....	72
Article 5-13.00	Droits parentaux.....	73
Article 5-14.00	Congés sans traitement.....	88

Chapitre 5-0.00 (suite)

Article 5-15.00	Congés spéciaux.....	90
Article 5-16.00	Jours chômés et payés.....	92
Article 5-17.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation.....	93
Article 5-18.00	Responsabilité civile.....	94
Article 5-19.00	Régime de retraite.....	94

Chapitre 6-0.00 Rémunération

Article 6-1.00	Taux et échelles de traitement.....	95
Article 6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	95
Article 6-3.00	Classification.....	98
Article 6-4.00	Modifications au Plan de classification.....	99
Article 6-5.00	Classement du professionnel à l'engagement.....	100
Article 6-6.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	100
Article 6-7.00	Reconnaissance de la scolarité.....	101
Article 6-8.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.....	102
Article 6-9.00	Avancement d'échelon.....	102
Article 6-10.00	Modalités de versement du traitement.....	104
Article 6-11.00	Disparités régionales.....	106

Chapitre 6-0.00 (suite)

Article 6-12.00 Classement du professionnel lors
d'une mutation.....113

Chapitre 7-0.00 Perfectionnement

Article 7-1.00 Dispositions générales.....114

Article 7-2.00 Organisation du perfectionnement.....115

Chapitre 8-0.00 Conditions de travail

Article 8-1.00 Durée du travail.....117

Article 8-2.00 Travail supplémentaire.....117

Article 8-3.00 Horaire de travail.....118

Article 8-4.00 Vacances.....119

Article 8-5.00 Frais de déplacement.....120

Article 8-6.00 Exercice de la fonction.....120

Article 8-7.00 Santé et sécurité.....121

Article 8-8.00 Réglementation des absences.....124

Article 8-9.00 Responsabilité professionnelle.....124

Article 8-10.00 Evaluation des activités
professionnelles.....124

Article 8-11.00 Etendue de la responsabilité.....125

Article 8-12.00 Changements technologiques.....125

Chapitre 9-0.00 Grief et arbitrages

Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs.....127

Article 9-2.00 Arbitrage.....128

Article 9-3.00 Dispositions générales.....134

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

Article 10-1.00 Arrangements locaux	135
Article 10-2.00 Interprétation et nullité d'une clause.....	136
Article 10-3.00 Durée de la convention.....	136
Article 10-4.00 Mécontentes.....	136
Article 10-5.00 Annexes.....	137
Article 10-6.00 Impression et traduction.....	137

Annexe I:	Taux et échelles de traitement annuel.....	140
Annexe II:	Intégration au 1er janvier 1987.....	145
Annexe III:	Intégration dans la nouvelle structure salariale à la date de signature de la convention collective	150
Annexe "A":	Contrat d'engagement.....	152
Annexe "B":	Frais de déménagement.....	154
Annexe "C":	Formule de grief.....	158
Annexe "D":	Congé à traitement différé.....	159
Annexe "E":	Expérience et scolarité d'un professionnel.....	171
Annexe "F":	Dispositions particulières à la Commission scolaire régionale Eastern Townships.....	172
Annexe "G":	Régime de prestations supplémentaires de chômage.....	173
Annexe "H":	Révision de l'ancienneté.....	174
Annexe "I":	Féminisation des textes.....	175
Lettre d'entente no 1:	Fiscalité en matière de bénéfices reliés aux disparités régionales.....	177
Lettre d'entente no 2:	Versement de la rémunération des professionnels.....	178
Lettre d'entente no 3:	Étude des relativités salariales dans les emplois de la catégorie des professionnels.....	179
Lettre d'entente no 4:	Comité technique sur les assurances.....	181
Lettre d'entente no 5:	Réaménagement du texte de la convention collective.....	182
Lettre d'entente no 6:	Comité de travail concernant les disparités régionales.....	183

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 PRINCIPE

A 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 ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.02 ACSPQ

L'Association des commissions scolaires protestantes du Québec.

1-1.03 AFFECTATION

Poste auquel un professionnel est nommé.

1-1.04 ANNÉE DE SERVICE

Toute période de douze (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 douze (12) mois de travail à temps plein ou l'équivalent effectuée au service d'un employeur et reconnue selon l'article 6-6.00.

1-1.06 ANNÉE SCOLAIRE OU ANNÉE DE TRAVAIL

Période comprise entre le 1er 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 protestantes, de l'ACSPQ et du Ministère, ayant pour fonction, entre autres, de relocaliser les employés mis en disponibilité.

1-1.08 CENTRALE OU CEQ

La Centrale de l'enseignement du Québec.

1-1.09 CLASSEMENT

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

1-1.10 CLASSIFICATION

Intégration d'un professionnel dans un corps d'emplois.

1-1.11 COMITÉ PATRONAL OU CPNCP

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les corporations de syndicats d'écoles pour protestants, tel qu'institué par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

1-1.12 COMMISSION

La commission scolaire ou la commission régionale liée par la présente convention.

1-1.13 CORPS D'EMPLOIS

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

1-1.14 ÉCHELON

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

1-1.15 ENTENTE NATIONALE

L'ensemble des stipulations négociées et agréées par le CPNCP et la Centrale.

1-1.16 FÉDÉRATION

La Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de commissions scolaires du Québec (CEQ).

1-1.17 FONCTION

L'ensemble des tâches que la commission confie au professionnel 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

Pour fin de computation des délais, les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés chômés proclamés par l'autorité civile et des jours visés à l'article 5-16.00

1-1.20 MINISTÈRE

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.21 MINISTRE

Le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.22 MUTATION

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

1-1.23 PLAN DE CLASSIFICATION

Document du Ministère et de l'ACSPQ en vigueur le jour de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

1-1.24 POSTE

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

1-1.25 POSTE VACANT

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

1-1.26 PROFESSIONNEL

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

1-1.27 RÉAFFECTATION

Changement de poste dans un même corps d'emplois.

1-1.28 RÉGION SCOLAIRE

L'une des régions scolaires telles qu'établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires pour protestants, publié sous le code 51-5120 P-2.

1-1.29 SECTEUR DE L'ÉDUCATION

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

1-1.30 SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

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

1-1.31 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 professionnel.

1-1.32 SYNDICAT

L'association de salariés accréditée en vertu du Code du travail et liée par la présente convention.

1-1.33 TRAITEMENT

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'un professionnel 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 au professionnel en vertu de la présente convention.

1-1.35 UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'ensemble des professionnels au service de la commission, couverts par l'accréditation détenue par le syndicat.

ARTICLE 1-2.00 STATUT D'ENGAGEMENT

1-2.01 Un professionnel peut être engagé avec le statut de régulier, de remplaçant, de surnuméraire ou de sous octroi.

1-2.02 Un professionnel régulier est celui engagé avec ce statut et qui n'est pas un professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire.

1-2.03 Un professionnel remplaçant est celui engagé pour remplacer un professionnel absent ou en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

1-2.04 Un professionnel surnuméraire est celui engagé en raison d'un surcroît temporaire de travail ou, sous réserve de la clause 1-2.05, dans le cadre d'un projet spécifique à caractère temporaire financé par la commission.

La période d'engagement d'un professionnel surnuméraire engagé en raison d'un surcroît temporaire de travail ne peut excéder six (6) mois, à moins d'entente entre la commission et le syndicat pour prolonger ladite période.

La période d'engagement d'un professionnel surnuméraire engagé dans le cadre d'un projet spécifique à caractère temporaire financé par la commission ne peut excéder douze (12) mois. Cependant, la commission peut prolonger la période d'engagement à titre de professionnel surnuméraire dans le même projet spécifique pour une période additionnelle n'excédant pas douze (12) mois. Si la période d'engagement du professionnel surnuméraire dans le même projet spécifique est prolongée au-delà de cette période additionnelle, il acquiert alors le statut de professionnel régulier, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

- 1-2.05 Le professionnel sous octroi est celui engagé dans le cadre d'un projet spécifique pour lequel la commission reçoit une subvention, un subside ou un don.
- 1-2.06 Un professionnel est soit à temps plein, soit à temps partiel.
- 1-2.07 Un professionnel à temps plein est un professionnel régulier, remplaçant, sous octroi ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.
- A compter du 1er juillet 1987, cette définition est remplacée par la suivante:
- Un professionnel à temps plein est un professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte soixante-quinze pour cent (75%) ou plus de trente-cinq (35) heures.
- 1-2.08 Un professionnel à temps partiel est un professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour le professionnel à temps plein de même statut.
- 1-2.09 Malgré les clauses 1-2.04 et 1-2.05 et l'article 5-1.00, le professionnel surnuméraire engagé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention continue d'être régi par la clause 1-2.05 de la convention antérieure (1983-1985) et ce, jusqu'à l'expiration de cet engagement.

ARTICLE 1-3.00 GENRE

- 1-3.01 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention où le genre masculin est utilisé en regard d'un professionnel, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une professionnelle, il comprend le genre masculin.

ARTICLE 1-4.00 NON-DISCRIMINATION

- 1-4.01 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 ne doit être exercée contre un professionnel.

- 1-4.02 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre un représentant de la commission, un délégué syndical ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.
- 1-4.03 Aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.

ARTICLE 1-5.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

- 1-5.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la présente convention.
- 1-5.02 Le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
- 1-5.03 La commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 1-5.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.
- 1-5.05 L'autorité désignée par la commission doit rencontrer le représentant du syndicat, accompagné ou non du plaignant, pour discuter du grief et ce, à un moment convenu entre les parties.
- 1-5.06 A défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les trente (30) jours de la rencontre prévue à la clause 1-5.05, le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.
- 1-5.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et le syndicat, 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.
- 1-5.08 Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.

ARTICLE 1-6.00 ACCÈS A L'ÉGALITÉ

- 1-6.01 La commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.
- 1-6.02 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-6.01, la commission transmet au syndicat l'information qu'elle juge utile.
- 1-6.03 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:
- a) les objectifs poursuivis;
 - b) les mesures de correction;
 - c) un échéancier de réalisation;
 - d) les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 1-6.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 10-4.01.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les professionnels employés directement par la commission, salariés au sens du Code du travail et couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous.

2-1.02 La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

2-1.03 La présente convention s'applique au professionnel régulier. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoit expressément des stipulations différentes, pour le professionnel régulier à temps partiel et pour le professionnel régulier à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire:

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

2-1.04 Le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant, sous octroi ou surnuméraire est couvert par la présente convention pour la durée de son engagement à moins que la présente convention ne prévoit 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.

Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoit expressément des stipulations différentes, pour le professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire:

2-1.04
(suite)

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

2-1.05

Le professionnel engagé pour une durée inférieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant, sous octroi ou surnuméraire n'a droit, pour la durée de son engagement, qu'à l'application des seules clauses où il est expressément désigné ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants:

- a) la non-discrimination;
- b) le traitement au prorata 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 5-13.00, s'il est engagé pour une durée de trois (3) mois ou plus;
- g) les bénéfiques pour disparités régionales selon les conditions prévues à l'article 6-11.00;
- 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.

Il a également droit à une majoration de neuf pour cent (9%) du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurances. La majoration de neuf pour cent (9%) est répartie sur l'ensemble des versements du traitement du professionnel. Il a également droit à un montant de huit pour cent (8%) du traitement reçu pour les fins de vacances à la terminaison de son engagement.

2-1.05 (suite) Les dispositions de la présente convention nécessaires à l'application et à l'interprétation des droits du professionnel prévus à la présente clause, s'appliquent à ces fins.

ARTICLE 2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme le représentant collectif exclusif des professionnels régis par la présente convention aux fins de son application.

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

2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent le CPNCP et la Centrale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de l'entente nationale leur délèguent spécifiquement.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-1.01 Tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 3-1.02 Tout professionnel qui n'est pas membre de son syndicat et qui le devient par la suite doit le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 3-1.03 Tout professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit signer une formule d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par le syndicat.
- La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les dix (10) jours de l'entrée en service du professionnel.
- Si le syndicat l'accepte, il doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la présente convention.
- 3-1.04 Le fait pour un professionnel d'être refusé comme membre du syndicat, d'être expulsé des rangs du syndicat ou de démissionner comme membre du syndicat ne peut affecter son lien d'emploi comme professionnel.

ARTICLE 3-2.00 PARTICIPATION SYNDICALE

- 3-2.01 Un professionnel 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.
- A cet égard, la commission et le syndicat déterminent au préalable le nombre de professionnels participants.
- 3-2.02 Les 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.
- Le supérieur immédiat de chaque représentant autorisé doit être informé à l'avance par ce dernier du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion. S'il s'agit d'un comité provincial, un préavis de quarante-huit (48) heures est requis.

3-2.03 Lorsqu'une séance d'audition devant un arbitre nommé conformément à la présente convention se tient pendant les heures de travail, le professionnel impliqué comme témoin ou plaignant à ladite 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.

Tout professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller lors des séances d'audition devant 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.

3-2.04 Le professionnel en congé en vertu du présent article conserve son titre de professionnel ainsi que tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était effectivement au travail.

ARTICLE 3-3.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.01 Le syndicat, la Fédération ou la Centrale obtient la libération à temps plein pour la durée d'une année scolaire complète d'un professionnel régulier auquel elle entend confier une charge syndicale.

La demande de libération doit être soumise avant le 20 juin précédent. 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'un professionnel. Cependant, toute demande de libération faite après le 20 juin est assujettie à la capacité de la commission de trouver un remplaçant adéquat.

3-3.02 Le professionnel qui obtient une libération pour activités syndicales continue de recevoir son traitement de la commission et de bénéficier des avantages de la présente convention.

3-3.03 La commission reçoit du syndicat, de la Fédération ou de la Centrale le remboursement du traitement, des allocations spéciales et des contributions patronales payées par la commission pour ce professionnel, selon les modalités établies lors de la demande de libération.

3-3.04 A son retour, le professionnel est réintégré dans le même corps d'emplois. Il reprend son dernier poste ou un autre poste auquel il est réaffecté par la commission.

ARTICLE 3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-4.01 Le délégué syndical ou un professionnel nommé par le syndicat, la Fédération ou la Centrale en qualité de représentant syndical 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 quinze (15) jours ouvrables par année scolaire, pour l'ensemble des professionnels d'une unité de négociation.

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

3-4.02 Un professionnel élu comme 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 dudit membre de l'instance exécutive du syndicat dans les trente (30) jours qui suivent sa nomination et informe sans délai la commission de tout changement.

3-4.03 Durant une absence prévue aux clauses 3-4.01 et 3-4.02, la commission continue de verser au professionnel son traitement. Le syndicat rembourse cinquante pour cent (50%) du traitement pour les quinze (15) premiers jours d'absence pour l'ensemble des absences prévues aux clauses 3-4.01 et 3-4.02 par année scolaire. Lorsque cette limite de quinze (15) jours est épuisée, le syndicat rembourse à la commission cent pour cent (100%) du traitement.

3-4.04 Le professionnel délégué officiel de son syndicat au congrès annuel de la Fédération obtient la permission de s'absenter, sans perte de traitement ni remboursement, lors de la tenue de ce congrès et ce, pour un maximum de deux (2) jours ouvrables par année. Un seul professionnel par unité de négociation peut bénéficier de la présente clause.

Durant une absence prévue à la présente clause, la commission continue de verser au professionnel son traitement. Lorsque la commission remplace le professionnel absent en vertu de la présente clause, le syndicat rembourse à la commission cent pour cent (100%) du traitement versé audit professionnel.

3-4.05 Toute absence prévue au présent article est précédée d'une demande écrite. Si cette demande précède de quarante-huit (48) heures le début de l'absence, la commission y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par la commission.

ARTICLE 3-5.00 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-5.01 Le syndicat nomme comme délégué syndical un professionnel à l'emploi de la commission pour le représenter auprès de la commission aux fins de l'application de la présente convention.

Il a pour fonctions entre autres:

- a) d'assister le professionnel lors de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'arbitrage de son grief;
- b) de s'assurer du respect des droits du professionnel en vertu de la présente convention;
- c) d'enquêter sur toute présumée violation de la présente convention et sur toute situation qu'un professionnel 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.

3-5.02 Le syndicat peut nommer un délégué syndical adjoint pour exercer les fonctions du délégué syndical en son absence. Tel délégué syndical adjoint doit être un professionnel à l'emploi de la commission.

Le syndicat peut également nommer un délégué syndical adjoint pour chacun des services dans lequel il regroupe au moins quinze (15) professionnels.

Le syndicat ne peut cependant nommer plus de quatre (4) délégués syndicaux adjoints en application de la présente clause.

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

3-5.03 Le syndicat informe par écrit la commission du nom de son délégué syndical et de son délégué syndical adjoint ou de ses délégués syndicaux adjoints dans les trente (30) jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement.

Le syndicat indique parmi les délégués syndicaux adjoints lequel agit en cas d'absence du délégué syndical.

3-5.04 Le délégué syndical ou le délégué syndical adjoint exerce ses fonctions en dehors de ses heures de travail.

Cependant, après avoir avisé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, le délégué syndical ou, en son absence, le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour accompagner un professionnel lors de la présentation et de la discussion d'un grief avec le représentant de la commission.

S'il devient nécessaire que le délégué syndical ou, en son absence, le délégué syndical adjoint quitte son travail pour exercer ses fonctions, il peut le faire, après avoir donné un préavis écrit à son supérieur immédiat. A moins de circonstances incontrôlables ou d'entente au contraire, ce préavis écrit est de vingt-quatre (24) heures. Toute absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.01 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.03.

3-5.05 Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentants, le délégué syndical ou, en son absence, le délégué syndical adjoint peut être accompagné d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la commission devra être avisée au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre que le délégué syndical ou le délégué syndical adjoint sera accompagné.

Si la personne qui accompagne le délégué syndical est un professionnel de la même commission que ce dernier, son absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.01 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.03.

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 un professionnel à son emploi.
- 3-6.03 La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de tels documents et la communication d'avis de même nature à chaque professionnel, même sur les lieux de travail mais en dehors du temps où le professionnel dispense ses services.
- 3-6.04 Sur réception, l'autorité compétente de l'école transmet immédiatement au délégué syndical ou au délégué syndical adjoint tout renseignement, document ou autre communication provenant du syndicat.
- 3-6.05 Le syndicat peut distribuer aux professionnels tout document à caractère professionnel ou syndical en le déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.
- 3-6.06 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.

A cet effet, le syndicat respecte les délais et procédures d'un tel service.

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

ARTICLE 3-7.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE

3-7.01 Sur demande 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.

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

3-7.02 Le syndicat doit prendre les dispositions nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-7.03 Après entente entre la commission et le syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable pour fins de secrétariat syndical.

ARTICLE 3-8.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3-8.01 La commission déduit du traitement total de chaque professionnel visé par l'accréditation et régi par la présente convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

3-8.02 Sur avis écrit à cet effet, la commission effectue également la déduction d'une cotisation syndicale spéciale.

3-8.03 Tout avis de cotisation prend effet le trentième (30e) jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le quarante-cinquième (45e) jour suivant sa réception par la commission dans le cas d'une cotisation spéciale.

3-8.04 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, subordonnée à la clause 3-8.03;
- c) le nombre de paies consécutives sur lesquelles sera répartie la cotisation;
- d) le nom et l'adresse de l'agent perceuteur.

3-8.05 Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent perceuteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

3-8.06 Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant les renseignements suivants:

- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des professionnels cotisés en indiquant:
 - i) le nom et le prénom;
 - ii) le numéro d'assurance sociale;
 - 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 comme professionnel ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste.

3-8.07 Dans le cas où le syndicat a nommé un agent perceuteur, la commission fait parvenir au délégué syndical une copie du bordereau d'appui en même temps qu'elle en fait l'expédition audit agent perceuteur.

3-8.08 La commission fait parvenir au syndicat ou, le cas échéant, à l'agent perceuteur du syndicat, avant le 31 août, une liste couvrant la période de l'année scolaire précédente et, avant le 31 janvier, une liste couvrant la période de l'année civile précédente; ces listes doivent contenir les renseignements suivants:

- a) nom et prénom du cotisant;
- b) son numéro d'assurance sociale;
- c) son statut d'engagement;

- 3-8.08. (suite) d) la date du début des services comme professionnel ou la date de départ, si elle est comprise dans la période visée par la liste;
- e) le traitement cotisable gagné pendant la période visée par la liste;
- f) le montant déduit à titre de cotisations;
- g) le montant total pour chacun des items e) et f) pour la période visée par la liste.

La commission fait également parvenir au délégué syndical une copie de ces listes.

- 3-8.09 Pour chaque cotisant, la commission indique chaque année sur les feuillets T4 et relevé 1 (fins d'impôt) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

- 3-8.10 Lorsque la commission ou le syndicat demande au commissaire du travail de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où le commissaire du travail rend son jugement fait foi soit de la fin de la période cotisable pour la personne exclue, soit du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.

- 3-8.11 Pour le professionnel exclu de l'unité de négociation conformément à la clause 3-8.10, le syndicat s'engage à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été prélevé le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement total cotisable.

- 3-8.12 Le syndicat prend fait et cause pour la commission pour toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'elle est tenue de payer en vertu d'un jugement final.

ARTICLE 3-9.00 DOCUMENTATION

- 3-9.01 La commission transmet au syndicat en deux (2) exemplaires, avant le 31 octobre de chaque année, la liste des professionnels en indiquant pour chacun:

3-9.01
(suite)

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

3-9.02

La commission informe par écrit mensuellement le syndicat des modifications qui sont apportées à la liste prévue à la clause 3-9.01.

3-9.03

La commission transmet au syndicat ainsi qu'au délégué syndical un (1) exemplaire de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet aux professionnels.

La commission transmet également 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.

3-9.04

Sur demande 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.

3-9.05

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 trente (30) jours ouvrables de la demande de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment, pour la durée de la présente convention, le comité des relations de travail consultatif.
- 4-1.02 Le comité des relations de travail est composé d'au plus trois (3)* professionnels choisis par et parmi les membres du syndicat à l'emploi de la commission et d'au plus trois (3)* représentants de la commission.
- 4-1.03 Dans les dix (10) jours de la demande de l'une ou de l'autre 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 à cet effet.
- 4-1.04 Un procès-verbal doit être rédigé à la suite de chaque réunion et transmis à l'instance décisionnelle appropriée.
- 4-1.05 A une réunion subséquente du comité des relations de travail, les représentants du syndicat peuvent exiger des 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.

* Lire "quatre (4)" pour la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal.

- 4-1.07 Le professionnel dont le cas est nommé à l'ordre du jour du comité des relations de travail est avisé de ce fait par la partie qui inscrit son cas à l'ordre du jour. Ce professionnel 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 le professionnel 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 A 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 (2) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsqu'une telle personne est un professionnel de la commission convoqué par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés pour activités syndicales prévue à la clause 3-4.01 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.03.

CHAPITRE 5-0.00 RÈGIME D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

PARTIE I RÈGIME D'EMPLOI

ARTICLE 5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01 L'engagement d'une personne pour exercer une fonction de professionnel s'effectue selon les dispositions de la Loi sur l'Instruction publique (L.R.Q., chapitre I-14) et de la présente convention.

5-1.02 L'engagement d'un professionnel régulier est conclu pour une année scolaire complète ou pour terminer une année scolaire sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

A son expiration, l'engagement dudit professionnel est renouvelé pour l'année scolaire suivante sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

5-1.03 L'engagement d'un professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.

5-1.04 Le professionnel sous octroi fait l'objet d'une évaluation écrite par la commission. Telle évaluation lui est remise avant la fin de son premier engagement à ce titre et doit indiquer si ce professionnel peut bénéficier de la priorité d'engagement prévue à la présente clause.

Si l'évaluation est positive, ce professionnel bénéficie d'une priorité d'engagement au poste qu'il occupait, si ce dernier est reconduit par la commission dans le cadre du renouvellement de la subvention, du subside ou du don.

Telle priorité s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.20.

5-1.05 L'engagement de tout professionnel embauché après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention se fait par contrat écrit, avant l'entrée en fonction, sur la formule prévue à l'annexe "A". Copie intégrale de ce contrat est remise au syndicat et au professionnel dans les cinq (5) jours qui suivent sa signature.

5-1.06 Un professionnel doit, lors de son engagement, être avisé par écrit de ce qui suit:

5-1.06
(suite)

- a) la date de son engagement;
- b) le jour de son entrée en fonction;
- c) son statut d'engagement;
- d) son traitement;
- e) le corps d'emplois auquel il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- f) le service auquel il est rattaché;
- g) la liste non exhaustive de ses tâches;
- h) son lieu de travail;
- i) l'identification de son supérieur immédiat;
- j) son classement;
- k) l'indication qu'il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

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

Dans le cas du professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire, la commission indique par écrit, au professionnel, le nombre approximatif d'heures, de jours, de semaines ou de mois compris dans la durée de son engagement.

5-1.07

Un professionnel doit, lors de son engagement, produire des attestations de ses qualifications et de son expérience. A la demande écrite de la commission, il peut être requis de produire une ou plusieurs autres attestations pertinentes. Le défaut de produire ces attestations dans les trente (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.

Le professionnel est tenu de déclarer à la commission toute prime de séparation dont il a bénéficié en vertu d'un régime de sécurité d'emploi applicable dans le secteur de l'Éducation.

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

5-1.08

Lors de tout engagement, la commission remet une copie de la présente convention au professionnel à qui elle offre un poste.

ARTICLE 5-2.00 NON-RENGAGEMENT

5-2.01 Les commissaires ou les syndics d'écoles, après avoir décidé, par résolution adoptée à une session régulièrement tenue, de ne pas engager un professionnel régulier à temps plein pour l'année scolaire suivante, doivent, avant le 1er juin précédant cette année scolaire, lui communiquer par lettre recommandée leur intention à cette fin; dans cette lettre recommandée, ils ne sont pas tenus de donner les raisons qui motivent leur décision. Cependant, ils doivent, sur demande écrite et personnelle de ce professionnel délivrée avant le 15 juin qui précède cette année scolaire, lui donner, par écrit, avant le 30 juin suivant, les raisons qui motivent leur décision, mais aucun droit d'action ne découle des raisons ainsi données de bonne foi.

5-2.02 Le syndicat ou le professionnel régulier à temps plein peut, s'il soutient que la procédure prévue à la présente convention pour ce non-rengagement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention.

Le syndicat ou ledit professionnel peut, de la même manière, contester le bien-fondé des raisons du non-rengagement. Cependant, le syndicat ou ce professionnel peut le faire uniquement si ce dernier a complété deux (2) périodes de service de huit (8) mois ou plus, ou trois (3) périodes de huit (8) mois s'il y a changement d'employeur, chacune d'entre elles incluse dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de cinq (5) ans, pour le compte de commissions scolaires, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministère.

5-2.03 La commission, après avoir décidé de ne pas engager un professionnel régulier à temps partiel pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 1er juin, lui donner un avis écrit de non-rengagement. Cet avis doit énoncer les raisons de sa décision.

Lorsque la raison que la commission entend invoquer au soutien du non-rengagement est le surplus de personnel, la commission consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1er mai. Telle consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-1.00.

5-2.04

Le syndicat ou le professionnel régulier à temps partiel peut, s'il soutient que la procédure prévue à la clause 5-2.03 pour ce non-renouvellement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention.

Le syndicat ou ledit professionnel peut, de la même manière, contester le bien-fondé des raisons du non-renouvellement. Cependant, le syndicat ou ce professionnel peut le faire uniquement s'il a complété les périodes de service suivantes:

- a) pour le professionnel régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est de trente pour cent (30%) ou plus de trente-cinq (35) heures mais moins de soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures, trois (3) périodes de service de huit (8) mois ou plus à sa commission et une période supplémentaire de huit (8) mois s'il y a changement d'employeur*;
- b) pour le professionnel régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est de moins de trente pour cent (30%) de trente-cinq (35) heures, quatre (4) périodes de service de huit (8) mois ou plus à sa commission et une période supplémentaire de huit (8) mois s'il y a changement d'employeur.

Chacune de ces périodes doit être incluse dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de cinq (5) ans.

5-2.05

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

* Aux fins de l'application de la présente clause, pour la période comprise entre la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et le 30 juin 1987, cette disposition s'applique également au professionnel régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est de soixante-quinze pour cent (75%) ou plus mais moins de cent pour cent (100%) de trente-cinq (35) heures.

5-2.06 Un professionnel régulier qui n'a pas acquis sa permanence selon la clause 5-6.02 peut être non-renngagé par la commission conformément à la clause 5-2.01 si son non-renngagement permet l'affectation ou la relocalisation d'un professionnel en disponibilité chez elle ou référé par le Bureau. Le professionnel ainsi affecté ou relocalisé doit répondre aux exigences du poste.

Le professionnel ainsi non-renngagé n'est pas soumis aux autres dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, il peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions y prévues.

ARTICLE 5-3.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

SECTION 1 DÉMISSION

5-3.01 Le professionnel est lié par son contrat d'engagement conformément à l'article 5-1.00 et ne peut être libéré de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

5-3.02 Le professionnel régulier qui désire démissionner doit aviser par écrit la commission au moins soixante (60) jours avant la date de son départ.

5-3.03 Le professionnel régulier peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-3.02, 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 du conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) pour cause de maternité;
- c) suite au décès du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle du professionnel 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 du professionnel et renonce à tout recours contre lui.

SECTION 2 BRIS DE CONTRAT

5-3.04 Constitue un bris de contrat l'une des causes suivantes:

- a) un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif à qui on retire le permis d'exercice ou qui est radié selon le Code des professions;
- b) un professionnel qui se voit retirer le mandat pastoral décerné par l'autorité religieuse;
- c) un professionnel 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;
- d) un professionnel qui fait défaut de se présenter au travail pendant plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs sans avoir donné à la commission de raison valable motivant son absence; la présente disposition ne s'applique pas au professionnel qui a été dans l'incapacité d'aviser la commission en temps utile; le cas échéant, il lui incombe d'établir ce fait.

5-3.05 Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps la résiliation par la commission de l'engagement du professionnel.

5-3.06 Un professionnel dont l'engagement est résilié à la suite du retrait ou du non-renouvellement de son mandat pastoral bénéficie du régime de priorité d'emploi prévu à la clause 5-6.06.

5-3.07 La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-3.04 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-5.00.

ARTICLE 5-4.00 DOSSIER DU PROFESSIONNEL

5-4.01 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 au professionnel de s'amender.

- 5-4.02 La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie au professionnel et au syndicat, sous pli recommandé ou par poste certifiée.
- 5-4.03 Le professionnel à qui la commission a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.
- 5-4.04 Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les six (6) mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.
- Une réprimande écrite que la commission n'a pas dû renouveler en raison d'une récidive commise dans les douze (12) mois de sa consignation est retirée du dossier.
- 5-4.05 L'avertissement écrit ou la réprimande écrite qui a été retiré du dossier conformément au présent article ne peut pas être invoqué ultérieurement contre le professionnel, non plus que les faits à l'origine de tel avertissement écrit ou telle réprimande écrite.
- 5-4.06 Sous réserve des lois à ce contraire et de la présente convention, la commission doit respecter la confidentialité du dossier d'un professionnel.
- 5-4.07 Le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

ARTICLE 5-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 5-5.01 Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer un professionnel pour raison disciplinaire, ce professionnel a le droit d'être accompagné du délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.
- 5-5.02 Lorsque la commission entend congédier un professionnel, elle doit l'informer au moins sept (7) 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.
- Le professionnel qui le désire peut faire des représentations au conseil des commissaires ou au comité exécutif avant que la décision ne soit prise.

5-5.03 La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique au professionnel sous pli recommandé, poste certifiée ou par 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, sous pli recommandée, par poste certifiée ou par remise de main à main.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

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

5-5.04 Une mesure disciplinaire est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre au professionnel de s'amender.

5-5.05 Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les trente (30) jours de la réception par le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-5.03. Copie de ce grief doit être également soumise à la commission.

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

ARTICLE 5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 1 GÉNÉRALITÉS

5-6.01 Pour les fins du présent article:

- a) la commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, d'appliquer le présent article par secteur linguistique;
- b) le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel il était classifié au moment de son départ en congé;
- c) lorsqu'une commission offre un poste à un professionnel, elle doit procéder sous pli recommandé, par poste certifiée ou par remise de main à main;
- d) la commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnels non rengagés ou mis en disponibilité.

SECTION 2 PERMANENCE

5-6.02 Pour les fins du présent article:

- a) le professionnel permanent est un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service continu à la commission soit à titre de professionnel régulier à temps plein, soit à titre 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 le professionnel régulier à temps plein en poste au 1er juillet 1987 dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75%) mais inférieur à cent pour cent (100%) de la semaine régulière de travail, le service continu à la commission à titre de professionnel régulier dans un poste dont la semaine régulière comportait un nombre d'heures égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75%) de la semaine régulière de travail, sera calculé aux fins de l'acquisition de la permanence;

- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement 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;

Cette disposition s'applique également au professionnel régulier à temps partiel qui est non renouvelé pour surplus au 30 juin 1987 et qui répond aux exigences du deuxième (2e) alinéa du paragraphe a) de la présente clause;

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

SECTION 3 RÉDUCTION DE PERSONNEL

- 5-6.03 La commission qui entend réduire son personnel de professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1er mai* qui précède telle réduction de personnel.
- 5-6.04 La commission peut réduire le nombre de professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission.
- 5-6.05 Lorsque la commission doit procéder à une réduction de personnel professionnel régulier à l'intérieur d'un corps d'emplois, elle procède de la façon suivante et dans l'ordre indiqué, à l'intérieur de ce corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois:
- a) en mettant fin à l'emploi des professionnels réguliers à temps partiel;
 - b) en ne rengageant pas les professionnels réguliers à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
 - c) en mettant en disponibilité les professionnels réguliers 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 5-8.02, on tient compte d'abord de ces exigences et ensuite de l'ancienneté.

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

* A compter du 1er mai 1988 seulement.

SECTION 4 DROITS ET OBLIGATIONS DU PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DE LA PRIORITÉ D'EMPLOI

5-6.06 Le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnel régulier à temps plein à la commission et non-rengagé dans le cadre du présent article bénéficie des avantages suivants:

- a) son non-rengagement pour surplus doit lui être communiqué par écrit avant le 1er juin;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau son nom de même que les renseignements pertinents le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur la liste du Bureau pour une période n'excédant pas deux (2) ans de la fin de son engagement et, durant cette période, il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) s'il se voit offrir un poste à temps plein par une commission, il doit l'accepter dans les dix (10) jours de telle offre écrite. Le fait que la commission tente à deux (2) reprises de rejoindre le professionnel par lettre recommandée pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation;
- e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée par lettre recommandée par une commission, le nom du professionnel est radié de la liste du Bureau. Cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'il peut avoir en vertu de la présente convention.

SECTION 5 DROITS ET OBLIGATIONS DU PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-6.07 La mise en disponibilité d'un professionnel permanent s'effectue de la façon suivante:

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

5-6.08 A compter du début de sa mise en disponibilité, le professionnel en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les dix (10) jours suivant la réception de l'offre écrite*. Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

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

5-6.09 Le professionnel en disponibilité qui se voit offrir 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 dix (10) jours de la réception de l'offre écrite.

5-6.10 Si le poste à temps plein offert au professionnel comporte au moins le même nombre d'heures que celui qu'il détenait au moment de sa mise en disponibilité, il doit l'accepter. En ce cas, son traitement est ajusté en fonction du nouveau nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

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

La commission ou l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation qui embauche un tel professionnel peut l'utiliser pour la différence du nombre d'heures entre celui de son nouveau poste et celui du poste qu'il détenait avant sa mise en disponibilité, à des tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience.

* Si telle offre écrite est reçue entre le 1er juillet et le 15 août, le professionnel doit l'accepter avant le 25 août suivant.

- 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 du professionnel 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 ce professionnel de la liste du Bureau. De plus, dans ces cas, il n'a pas droit à la prime de séparation.
- 5-6.12 Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, le fait qu'une commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'Éducation tente à deux (2) reprises de le rejoindre, par lettre recommandée ou poste certifiée, pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.
- 5-6.13 Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, le professionnel en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'Éducation lorsque le Bureau lui en fait la demande par écrit. Dans ce cas, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission. A cette fin, il obtient l'autorisation de s'absenter de sa commission sans perte de traitement.
- 5-6.14 Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, tout professionnel en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi et qui n'apparaît pas à son dossier.
- 5-6.15 Si le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, il est alors réputé avoir démissionné de la commission où il est en disponibilité à compter du moment de son engagement dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation. De plus, dans ce cas, il n'a pas droit à la prime de séparation.
- 5-6.16 Le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, conformément à la clause 5-6.08, a droit de retour à sa commission d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité s'il répond aux exigences du poste à combler et ce, jusqu'au 1er septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.17 La commission ou l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation qui engage un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît:

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

5-6.18 Le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, conformément à la clause 5-6.08, est affecté à un poste du corps d'emplois dans lequel il était classifié s'il répond aux exigences du poste à combler ou dans un autre corps d'emplois pour lequel il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

5-6.19 Le défaut pour un professionnel en disponibilité de se conformer à l'une ou l'autre 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 convention pourrait lui accorder, y compris sa permanence et tout droit à une prime de séparation.

5-6.20 UTILISATION DU PROFESSIONNEL EN DISPONIBILITÉ

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

5-6.20 Avec l'accord du professionnel en disponibilité, la commission peut prêter ses services à un autre employeur.

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

SECTION 6 MESURES VISANT A RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-6.21 PRÉRETRAITE

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) année;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des deux (2) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRE);
- c) seuls y sont admissibles ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (soixante-dix pour cent (70%)) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite;
- e) un professionnel en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention collective, à l'exception notamment de l'assurance-salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature de ce congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de professionnels en disponibilité;
- g) le professionnel en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur oeuvrant dans les secteurs public et parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-6.22 PRIME DE SEPARATION

- a) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes:

5-6.22
(suite)

- i) lors de la démission d'un professionnel permanent si sa démission permet à un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
 - ii) lors de la démission d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'il 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 (6) mois de traitement;
 - ii) aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- c) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- d) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur oeuvrant dans les secteurs public et parapublic et à ce que le professionnel ne prenne pas sa retraite au cours d'une période d'un (1) an à compter du paiement de la prime de séparation. Si le professionnel occupe une telle fonction ou prend sa retraite au cours de cette période, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-6.23

TRANSFERT DES DROITS

En vue de réduire le nombre de professionnels en disponibilité, la permanence d'un professionnel est transférable à une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation qui l'engage si ce professionnel démissionne. Sa démission est acceptée par la commission si un professionnel en disponibilité possède les qualifications pour être affecté dans le poste que le professionnel démissionnaire occupait. Ce professionnel transporte à sa nouvelle commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu pour fins de calcul de la période de vacances, sa caisse de jours non monnayables de congé-maladie, son classement s'il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

5-6.24

PRIME DE RELOCALISATION VOLONTAIRE

Tout professionnel en disponibilité qui, conformément aux dispositions du présent article, accepte un poste qui lui est offert par une autre commission ou par une autre institution d'enseignement du secteur de l'Éducation et qui est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail et au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile a droit à une prime égale à deux douzième (2/12) de son traitement annuel.

Toutefois, le professionnel en disponibilité qui, conformément aux dispositions du présent article, accepte un poste qui lui est offert par une autre commission ou par une autre institution d'enseignement du secteur de l'Éducation et qui est situé dans l'une des régions scolaires 1, 8* ou 9 a droit à une prime égale à quatre douzième (4/12) de son traitement annuel, à moins que la relocalisation ne s'effectue dans la même région.

Le professionnel permanent dont la relocalisation permet de réduire le nombre de professionnels en disponibilité a également droit à telle prime aux mêmes conditions.

Le professionnel relocalisé selon la présente clause transporte à sa nouvelle commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu pour fins de calcul de la période de vacances, sa caisse de jours non monnayables de congé-maladie, son classement s'il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

SECTION 7 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

5-6.25

A moins qu'il ne puisse bénéficier du régime fédéral de mobilité de la main-d'oeuvre, le professionnel engagé par une commission 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 à l'annexe "B" aux conditions y mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

Tel professionnel a également droit de la part de la commission ou de l'institution qui l'engage, à:

* Incluant les secteurs d'aménagement des villes de Chibougamau et Chapais situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

- 5-6.25 (suite)
- a) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
 - b) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

SECTION 8 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT A 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-renouvellement pour surplus au sens du présent article d'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

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-renouveler des professionnels réguliers si la cause des mises en disponibilité ou des non-renouvellements provient de telle fusion, telle annexion ou telle restructuration. Cependant, à compter de sa première année d'activités, telle nouvelle commission ou telle commission restructurée peut invoquer le présent article pour mettre en disponibilité ou non-renouveler des professionnels réguliers.

SECTION 10 BUREAU PROVINCIAL DE RELOCALISATION

- 5-6.28
- Le Bureau fait parvenir mensuellement à la Fédération un relevé des postes de professionnel régulier à temps plein à combler par voie d'engagement dans les commissions scolaires protestantes et qui sont portés à sa connaissance, de même qu'un relevé des professionnels en disponibilité ou non-renouvelés pour surplus et inscrits sur les listes du Bureau.

ARTICLE 5-7.00 ANCIENNETÉ

- 5-7.01 a) Le professionnel à l'emploi de la commission au 31 décembre 1985 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date par suite de la méthode de calcul prévue à la convention antérieure (1983-1985).

- 5-7.01 (suite) b) Cependant, l'ancienneté du professionnel qui a exercé une fonction d'employé de soutien est révisée et calculée selon les conditions et modalités prévues à l'annexe "H".
- c) Toute personne ayant occupé à la commission, avant le 1er janvier 1986, des fonctions autres que celles de professionnel, d'enseignant ou d'employé de soutien, se voit reconnaître à titre d'années d'ancienneté, jusqu'à concurrence de huit (8) années, les années pendant lesquelles elle a occupé de telles fonctions.
- d) A compter du 1er janvier 1986, l'ancienneté est calculée selon les dispositions prévues au présent article.

5-7.02 L'ancienneté est la période d'emploi en années, en mois et en jours:

- a) à la commission, à un établissement auquel la commission a succédé et à toute autre commission du territoire juridictionnel de la même commission régionale;
- b) comme professionnel assigné 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 telle école est assumé par la commission.

Cependant, la période d'emploi à des fonctions autres que celles de professionnel, d'enseignant ou d'employé de soutien ne peut être cumulée pour fins d'ancienneté pour plus de deux (2) ans. Toutefois, le cumul de la période d'emploi reconnue pour fins d'ancienneté en vertu du paragraphe c) de la clause 5-7.01 et la période d'emploi prévue au présent alinéa ne peut excéder huit (8) ans.

5-7.03 La démission, le non-renouvellement ou le congédiement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, un professionnel régulier à temps plein non-renouvelé 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-renouvellement pour une période n'excédant pas deux (2) années.

5-7.04 Avant le 31 octobre de chaque année, la commission établit l'ancienneté des professionnels couverts par la présente convention, telle que cumulée au 30 juin précédent, et en fait parvenir une liste au délégué syndical. Elle affiche ladite liste ou la fait parvenir au professionnel dans les mêmes délais.

5-7.05 L'ancienneté d'un professionnel ne peut être contestée par grief, par le syndicat ou le professionnel, que dans un délai de trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté ou de la réception de telle liste par le professionnel.

5-7.06 Le présent article est sujet aux dérogations prévues au régime de priorité et de sécurité d'emploi établi par la présente convention.

5-7.07 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'un professionnel à l'emploi d'une ou des commissions impliquées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique; l'ancienneté dudit professionnel est la même que celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-7.08 Pour un professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00, l'ancienneté se calcule au prorata du nombre d'heures régulières prévues à son horaire.

5-7.09 Malgré les dispositions de la clause 5-7.03, une professionnelle qui en fait la demande par écrit à la commission dans les cent quatre-vingts (180) jours de son engagement, se voit reconnaître l'ancienneté accumulée à titre d'enseignante à la commission antérieurement à son obligation de démissionner pour cause de mariage ou de maternité en vertu d'un règlement ou d'une politique écrite à cet effet de la commission ou antérieurement à son congédiement fait par la commission pour ces mêmes causes en vertu d'un tel règlement ou d'une telle politique écrite.

Dans les trente (30) jours de la demande écrite, la commission fournit par écrit à la professionnelle qui a fait la demande et au syndicat l'ancienneté qu'elle lui reconnaît en vertu de l'alinéa précédent; le syndicat ou la professionnelle ne peuvent contester cette ancienneté que dans les trente (30) jours de la réception dudit écrit de la commission.

5-7.10 L'ancienneté que le professionnel acquiert à la commission en application de la clause 5-6.16 ou de la clause 5-6.21 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.

5-7.10
(suite)

En cas de désaccord au sujet de l'ancienneté reconnue par la commission à un professionnel en application de la clause 5-6.16 ou de la clause 5-6.21, le professionnel concerné ou le syndicat peut adresser une plainte écrite à la commission dans les vingt-cinq (25) jours de la date de son engagement. Dans les vingt-cinq (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 au professionnel et modifier en conséquence la liste d'ancienneté.

A défaut d'entente entre la commission et le syndicat, ce dernier peut, dans les cinquante (50) jours qui suivent la réception de la plainte par la commission, déférer celle-ci à un comité paritaire national formé d'un représentant nommé par le CPNCP et d'un représentant nommé par la Fédération. Le comité analyse la plainte et rend une décision unanime dans les trente (30) jours qui suivent le moment où il en est saisi. La décision unanime du comité est finale et lie 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 9-2.00 comme s'il s'agissait d'un grief et ce, dans les soixante (60) jours qui suivent le moment où le comité a été saisi de la plainte.

5-7.11

Malgré toute disposition à l'effet contraire, la liste d'ancienneté en vigueur à la commission à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention est présumée valide pour toutes les fins de l'application de la présente convention jusqu'au 31 octobre 1987, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle liste d'ancienneté établie selon le présent article, laquelle aura ses effets qu'à compter du 1er novembre 1987.

ARTICLE 5-8.00 AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION

5-8.01

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

5-8.02

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 combler, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnels à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté.

5-8.02 (suite) 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 soit à cause de la clientèle visée, soit à cause de la nature même du poste.

Toute réaffectation est précédée d'un avis écrit de cinq (5) jours.

5-8.03 Le professionnel peut, sur demande écrite, connaître les motifs de sa réaffectation.

La commission doit lui communiquer sa réponse par écrit.

5-8.04 Un professionnel 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 5-8.07 ni ne donne ouverture à aucun grief ou arbitrage.

5-8.05 Un professionnel peut refuser sa réaffectation s'il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le secteur d'activités concerné.

5-8.06 Rien dans les clauses précédentes ne peut avoir pour effet d'autoriser un professionnel à ne pas se soumettre à la décision de la commission.

5-8.07 Suite à une réaffectation, le professionnel concerné 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 5-8.02, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 9-0.00.

5-8.08 La commission peut changer un professionnel de corps d'emplois, après l'avoir consulté. Le professionnel concerné est avisé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Cette avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-8.09 Un professionnel peut refuser une mutation dans l'un ou l'autre des cas suivants:

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

5-8.10 Le professionnel muté est rémunéré conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 6-12.00.

5-8.11 La commission doit, si elle entend réorganiser un secteur d'activités, consulter les professionnels susceptibles d'être affectés 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.

5-8.12 Le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'annexe "B", aux conditions y mentionnées, si cette réaffectation ou mutation nécessite, selon cette même annexe, son déménagement.

Dans le cas où la réaffectation ou la mutation se fait au-delà de cinquante (50) kilomètres par le plus court chemin public carrossable du lieu où il travaillait et au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile par le plus court chemin public carrossable, la commission doit obtenir l'accord du professionnel concerné.

Le professionnel 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 (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

- 5-8.12 (suite) c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu au paragraphe h) de la clause 5-15.02 est compris dans le congé prévu à la présente clause.
- 5-8.13 La commission ne peut prêter les services d'un professionnel à un autre employeur sans obtenir préalablement l'accord du professionnel concerné.

ARTICLE 5-9.00 POSTE DE PROFESSIONNEL RÉGULIER A COMBLER

- 5-9.01 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 5-8.00.
- 5-9.02 Lorsque la commission décide de combler un poste vacant de professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnel régulier à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant:
- a) elle y affecte un de ses professionnels en disponibilité;
- à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a) qui précède, la commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante:
- b) elle offre le poste au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16.
 - c) elle peut affecter une personne déjà à son emploi qui a acquis sa permanence;
 - d) elle offre le poste à un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non-rengagé pour surplus de personnel au cours des deux (2) 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 cent quatre (104) semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

- 5-9.02 (suite)
- e) procédant par le Bureau, elle offre le poste à un professionnel en disponibilité venant d'une autre commission et qui lui est référé par le Bureau;
 - f) elle offre le poste à un autre professionnel en disponibilité venant d'une autre commission ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation;
 - g) elle effectue le rappel parmi ses professionnels non-rengagés et sans emploi qui bénéficient toujours de la clause 5-6.06. Le professionnel embauché en vertu de la présente clause se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'il avait accumulé à titre de professionnel régulier à temps plein à la commission avant son dernier non-rengagement pour surplus.

Dans tous ces cas, le professionnel doit répondre aux exigences du poste à combler telles que déterminées par la commission.

- 5-9.03
- Lorsque la commission affiche dans le cadre de la clause 5-9.02, telle affiche doit contenir, entre autres, une description sommaire du poste, le statut d'engagement et les qualifications et exigences requises pour le poste.

PARTIE II AVANTAGES SOCIAUX

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-10.01 Est admissible aux bénéficiaires des régimes d'assurances ci-après décrits, 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) le professionnel engagé à soixante-quinze pour cent (75%) ou plus de trente-cinq (35) heures.

La commission verse sa pleine contribution pour ce professionnel;

- b) le professionnel engagé à moins de soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures.

La commission verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour un professionnel prévu au paragraphe a), le professionnel payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

5-10.01 (suite) Sous réserve de la clause 5-10.12, la participation du professionnel admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime s'il est en service à la commission à cette date ou, sinon, à compter de son entrée en service.

5-10.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un professionnel tel que défini ci-après:

a) conjoint: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3)* ans avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas où il n'y a pas eu mariage;

b) enfant à charge: un enfant du professionnel, de son conjoint ou des deux ou un enfant habitant avec le professionnel pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou; s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ou, quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve des clauses 5-10.47 à 5-10.67 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.20, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

* Lire un (1) an au lieu de trois (3) ans dans le cas où un enfant est issu de l'union.

5-10.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)* jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-10.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le professionnel lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

5-10.06 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention collective antérieure (1983-1985) demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévu à la convention collective antérieure (1983-1985) demeurent en vigueur aux conditions y 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 paritaire ou par le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la clause 5-10.18.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues à l'article 5-10.00 de la convention collective antérieure (1983-1985) continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

* Lire "huit (8) jours" au lieu de "vingt-deux (22) jours" si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

5-10.07 Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les nouvelles dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance entrent en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les nouveaux contrats relatifs aux régimes d'assurance-maladie et complémentaires qui en découlent entrent en vigueur à la date prévue par le comité paritaire ou le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la clause 5-10.18.

Le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sous réserve de la clause 5-10.43.

5-10.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission.

SECTION 2 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-10.09 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

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

5-10.10 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-10.11 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un professionnel peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Malgré la clause 5-10.01, le professionnel en congé sans traitement ou en congé pour études n'est pas couvert par le régime à moins qu'à sa demande, il ne désire continuer de participer à ce régime. Dans un tel cas, il devra payer à la commission l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.

5-10.11
(suite)

Le régime de base d'assurance-maladie ne s'applique pas à un professionnel pour lequel la commission contribue à un fonds de dotation; toutefois, ce professionnel peut, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, choisir de participer au régime d'assurance-maladie s'il paie la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

5-10.12

Un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - i) qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré pour des raisons d'admissibilité;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.
- b) subordonnement au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-10.13

La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré lui-même et ses personnes à charge: cinquante-quatre dollars (54 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt-et-un dollars et soixante cents (21,60 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

5-10.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de l'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-10.13 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments inclus dans le présent régime.

5-10.15 Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux 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 au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle le professionnel n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle le professionnel cesse d'être un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à l'ACSPQ, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les 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;

- 5-10.15 (suite)
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement;
 - j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un professionnel déjà à l'emploi de la commission prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
 - k) les définitions de conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-10.02.

SECTION 3 RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE CONTRIBUE PAS

- 5-10.16
- a) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de ceux qui y participent.
 - b) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:
 - i) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 5-10.15;
 - ii) l'adhésion d'un nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de son entrée en service;
 - iii) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion du nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.
- 5-10.17
- Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 5-10.17 (suite)
- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
 - b) toute modification à l'un ou l'autre 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 un tel cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

SECTION 4 COMITÉ D'ASSURANCES DE LA CENTRALE

5-10.18 Le comité paritaire prévu à la convention antérieure (1983-1985) demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le Comité d'assurances de la Centrale. Celle-ci transmet au comité paritaire un avis l'informant de la nomination des membres de ce comité.

Le comité paritaire transfère au comité son actif et son passif et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent.

5-10.19 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

5-10.20 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 retraités sans contribution de la commission pourvu que:

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

5-10.21 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

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

5-10.22 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-10.23 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-10.24 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52e) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-10.25 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par deux (2) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurés, selon des modalités à être précisées, et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-10.26 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux 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 (4) mois et il doit prendre effet le 1er janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

5-10.26 Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être (suite) traité séparément des régimes complémentaires.

5-10.27 Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à l'ACSPQ, 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 statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander l'ACSPQ ou le Ministère sur le régime de base d'assurance-maladie.

SECTION 5 INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-10.28 La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- a) l'information aux nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouveaux professionnels;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux professionnels 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 professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.29 Le Ministère, l'ACSPQ 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

5-10.29 telle modification oblige la commission à engager du personnel (suite) surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat (lettre d'entente numéro 5).

SECTION 6 RÉGIMES UNIFORMES D'ASSURANCE-VIE

5-10.30 Le professionnel à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour le professionnel visé au paragraphe b) de la clause 5-10.01.

SECTION 7 ASSURANCE-SALAIRE

5-10.31 a) Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 5-10.47 à 5-10.67, un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il 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 (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son traitement.

b) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, la commission et le professionnel régulier absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'inva-

5-10.31
(suite)

lité 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 cent quatre (104) semaines. Dans ce cas:

- i) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif soit immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
 - ii) la commission et le professionnel, accompagné de son délégué ou représentant syndical s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
 - iii) pendant qu'il est au travail, le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.
- c) Durant cette période de retour progressif, le professionnel a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées à partir du nombre d'heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.
- d) A l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si le professionnel n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, la commission et le professionnel peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause.

5-10.32

En vertu de la clause 5-10.31, le traitement du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était en fonction, sous réserve de l'article 6-11.00, y incluant, le cas échéant, les primes pour disparités régionales. Pour les professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe a) de la clause 5-10.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance-salaire ou d'accident du travail par application des clauses 5-10.31 ou 5-10.47 à 5-10.67 et ensuite, de 5-10.44. Toutefois, le fait pour un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement dudit professionnel.

- 5-10.34 a) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage 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 Régie de l'assurance-automobile du Québec (RAAQ), la détermination du revenu brut imposable du professionnel s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- c) La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la caisse de congés-maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 lorsque le professionnel reçoit des prestations de la RAAQ.

- 5-10.34 d) Au plus tard la soixante et unième (61e) journée du début d'une (suite) invalidité, le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- e) Tout professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour recevoir ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la RAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.
- 5-10.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite du professionnel.
- 5-10.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle le professionnel fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.31 débute la journée du retour au travail des professionnels.
- 5-10.37 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.38.

5-10.38 En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'un professionnel qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission. Si dans ce cas, l'avis du médecin choisi par la commission est contraire à celui du médecin consulté par le professionnel, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième (3e) dont la décision est sans appel.

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

5-10.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

SECTION 8 CONGÉS-MALADIE

5-10.40 a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année la commission crédite à tout professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-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 1) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 ou d'une autre disposition de la convention collective et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

5-10.40 b) Cependant, le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de pré-retraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31, a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie équivalant à la fraction du temps où il est en service.

c) Toutefois, si le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 la première journée d'une année de travail, il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie dans la mesure où il reprend son service à la commission.

d) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un professionnel qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables.

e) Le professionnel engagé au cours d'une année, qui s'est vu attribuer un nombre de jours non monnayables inférieur à six (6), a droit, la première journée de l'année de travail suivante, s'il demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.

f) Le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin, des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu de la convention collective. Le professionnel ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

5-10.41

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

Néanmoins, si un professionnel a utilisé, conformément à la convention collective, une partie ou la totalité des jours de congés-maladie que la commission lui a crédités au 1er juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée pour les jours ainsi utilisés.

- 5-10.42 Dans le cas d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à trente-cinq (35) heures, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il travaille par rapport à la semaine régulière de trente-cinq (35) heures.
- 5-10.43 a) Le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu du paragraphe b) ou c) de la clause 5-10.30 de la convention antérieure (1983-1985) continue d'être régi par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- b) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
- c) Le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.
- d) Malgré ce qui précède, le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe b) de la clause 5-10.31.

SECTION 9 ANCIENNES CAISSES DE CONGÉS-MALADIE

- 5-10.44 a) Les professionnels qui bénéficiaient de jours de congés-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 cinq pour cent (5%) composé annuellement. Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1er janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974, et par la suite, du 1er 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 congés-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.

- 5-10.44 (suite) b) La valeur des jours monnayables au crédit d'un professionnel peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RREGOP et la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants).
- c) Malgré la clause 5-10.45, les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) 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 une telle utilisation. De même, les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir: le congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité du professionnel après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 ou pour un congé de préretraite. Le professionnel peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31, et aussi pour le congé prévu à l'article 5-13.00, à la condition qu'il ait déjà épuisé ses jours de congés-maladie monnayables (sauf ceux prévus au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 5-10.31).
- d) Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel au 31 décembre 1973 et les jours de congés-maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si ce professionnel a trente (30) années ou plus de service continu au sens de la clause 8-5.01, être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances du professionnel. Les dispositions du présent alinéa couvrent également le professionnel ayant soixante (60) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années requises de service continu au sens de la clause 8-5.01.
- e) Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un professionnel 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.

5-10.45 Le professionnel 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 est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention. Toutefois, sur avis écrit à la commission, le professionnel peut modifier son choix.

5-10.46 Les jours de congés-maladie au crédit du professionnel au 1er juillet 1986 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention antérieure (1983-1985) et, à compter du 1er juillet 1987, ceux de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit du professionnel.

SECTION 10 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-10.47 Les dispositions de la présente section s'appliquent au professionnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).

Le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3) ainsi que par les clauses 5-10.44 à 5-10.49 de la convention antérieure (1983-1985); en outre, ce professionnel bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des clauses 5-10.60 à 5-10.66.

5-10.48 Les dispositions prévues à la présente section correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-10.49

Aux fins de la présente section, on entend par:

- a) **accident du travail:** un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- b) **consolidation:** la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) **emploi convenable:** un poste approprié qui permet à un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) **emploi équivalent:** un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) **établissement de santé:** établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-5);
- f) **lésion professionnelle:** une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

- g) **maladie professionnelle:** une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

- 5-10.49 h) professionnel de la santé: un professionnel de la santé au (suite) sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q. chapitre A-29).

Dispositions diverses

- 5-10.50 Le professionnel doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où il travaille lorsqu'il en est capable ou, sinon, dès que possible. Il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.
- 5-10.51 La commission avise le syndicat de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un professionnel, dès qu'il est porté à sa connaissance.
- 5-10.52 Le professionnel peut être accompagné du délégué syndical lors de toutes rencontres avec la commission concernant une lésion professionnelle dont il est victime; dans ce cas, le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 5-10.53 a) La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un professionnel victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon que le requiert son état.
- b) Les frais de transport du professionnel sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- c) Le professionnel a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où il ne peut exprimer son choix, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.
- d) Le professionnel a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.
- 5-10.54 La commission peut exiger d'un professionnel victime d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

Régimes collectifs

5-10.55 Le professionnel victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-10.30 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-10.09.

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

Cette exonération cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-10.61.

5-10.56 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-10.31 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

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

5-10.57 Le professionnel ne subit aucune réduction de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-10.67.

Traitement

5-10.58 Tant et aussi longtemps qu'un professionnel a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, il a droit à son traitement comme s'il était en fonction, sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

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

5-10.59 Sous réserve de la clause 5-10.58, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le professionnel doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Droit de retour au travail

5-10.60 Lorsque le professionnel est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit aussitôt en informer la commission.

5-10.61 La commission peut assigner temporairement un travail à un professionnel en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.

5-10.62 Suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, le professionnel reprend son poste ou un autre poste auquel il est réaffecté ou muté par la commission conformément aux autres dispositions de la présente convention. Si le poste a été aboli, le professionnel a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

- 5-10.63 Le professionnel qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-10.64, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'il en soit capable.
- 5-10.64 L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.63 est subordonné aux modalités et conditions suivantes:
- a) s'il s'agit d'un emploi de professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi:
 - i) le professionnel soumet sa candidature par écrit;
 - ii) le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
 - iii) la convention collective applicable le permet;
 - b) le droit du professionnel ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.
- 5-10.65 Le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.63 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, ce professionnel ne peut conserver l'emploi si la commission détermine qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.63.
- 5-10.66 Le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.63 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi et ce, malgré toute disposition contraire.
- 5-10.67 Lorsqu'un professionnel victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

ARTICLE 5-11.00 CHARGE PUBLIQUE

5-11.01 Le professionnel régulier qui entend briguer une charge publique obtient, sur avis écrit de huit (8) jours, un congé sans traitement à temps plein pour la période de temps requise aux fins de sa candidature.

5-11.02 Le professionnel régulier qui a bénéficié d'un congé sans traitement aux fins de sa candidature a droit d'être réintégré immédiatement dans son poste au terme de l'élection.

Cette réintégration s'effectue à la demande du professionnel mais au plus tard le huitième (8e) jour qui suit la tenue de l'élection.

5-11.03 Le professionnel régulier 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 (8) jours si le professionnel n'est pas déjà en congé sans traitement.

5-11.04 Le professionnel régulier qui est en congé sans traitement pour remplir une charge publique peut, en tout temps, sur avis écrit de vingt (20) jours, reprendre son travail.

A son retour, il est réintégré dans le même corps d'emplois. Il reprend son dernier poste ou un autre poste auquel il est réaffecté par la commission.

5-11.05 Tout professionnel 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.

5-11.06 Les années durant lesquelles un professionnel régulier bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

ARTICLE 5-12.00 AFFECTATION TEMPORAIRE A UN POSTE DE CADRE

5-12.01 Le professionnel ayant accepté d'être affecté d'une façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant le temps qu'il remplit ce poste, le traitement qu'il aurait comme titulaire de ce poste.

- 5-12.02 Le professionnel réintègre son poste au plus tard quinze (15) jours après en avoir reçu avis de la commission ou en avoir fait la demande par écrit.
- 5-12.03 Sous réserve du présent article, un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la présente convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.
- 5-12.04 L'affectation temporaire d'un professionnel à un poste de cadre ne peut excéder une période de douze (12) mois sauf lorsque le professionnel remplace un cadre temporairement absent de son poste.

Article 5-13.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-13.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 2 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-13.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié des secteurs public et parapublic.
- 5-13.03 La commission ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi Immigration Canada (EIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et demie le maximum assurable.
- 5-13.04 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professionnel un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 5-13.05 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.08, doivent être consécutives.

5-13.05 La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie (suite) d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-13.10 ou 5-13.13.

5-13.06 La professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-13.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

5-13.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-13.09 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de 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.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-13.10 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-13.15:

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

5-13.10
(suite)

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent* (93%) de son traitement hebdomadaire de base**;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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 régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage 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. A 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 que lui verse Emploi et Immigration Canada.

* Quatre-vingt-treize pour cent (93%): ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivalait en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.

** On entend par "traitement hebdomadaire de base", le traitement régulier de la 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 temps supplémentaire.

5-13.10
(suite)

De plus, si Emploi et Immigration Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Emploi et Immigration Canada, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

5-13.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-13.08, 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.

5-13.12 a) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

b) Malgré les dispositions du paragraphe a) 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 habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

c) L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par le paragraphe b) précédent doit, à la demande de la professionnelle, lui produire cette lettre.

d) Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

- 5-13.13 a) La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
- b) Toutefois, la professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.
- c) La professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:
- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
 - ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.
- d) Si la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

Dans les cas prévus aux clauses 5-13.10 et 5-13.13

- 5-13.14 a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.

5-13.14 b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée (suite) par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de versement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à des intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Emploi et Immigration Canada à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic ainsi que des organismes suivants:

- i) la Société immobilière du Québec;
- ii) le Musée du Québec;
- iii) le Musée de la civilisation;
- iv) le Musée d'Art contemporain;
- v) la Société des établissements de plein air du Québec;
- vi) la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
- vii) les Conseils de la santé et des services sociaux;
- viii) l'Office franco-québécois pour la jeunesse.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requis en vertu des clauses 5-13.10 et 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (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 de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

5-13.14 (suite) Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

5-13.15 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-13.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) alinéa du paragraphe b) de la clause 5-13.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-13.16 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-13.18, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- a) assurance-vie;
- b) assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- c) accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- d) accumulation de congés de maladie;
- e) accumulation de l'ancienneté;
- f) accumulation de l'expérience;
- g) accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- h) droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à deux cent quarante dollars (240 \$).

- 5-13.17 La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.
- 5-13.18 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La professionnelle peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant ces extensions, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- 5-13.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5-13.20 La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- La professionnelle à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.36.
- La professionnelle qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- 5-13.21 Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION 3 CONGÉS SPÉCIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation temporaire et congé spécial

5-13.22 a) La professionnelle peut demander d'être affectée temporairement à un autre poste, vacant ou temporairement vacant, 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:

- i) 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;
 - ii) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - iii) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.
- b) La professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- 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. A moins qu'une affectation temporaire ne survienne par après 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.
- 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 relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-10.06.

- 5-13.22 g) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

- 5-13.23 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- 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 vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical; dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

- 5-13.24 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.21. La professionnelle visée à la clause 5-13.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.23, la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

SECTION 4 AUTRES CONGÉS PARENTAUX.

Congé de paternité

5-13.25 Le professionnel dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.26 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission.

5-13.27 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

5-13.28 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-13.26, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à des intervalles de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement du traitement applicable est à la semaine.

5-13.29 La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, la professionnelle ou le professionnel peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

5-13.29 (suite) La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

5-13.30 Le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés partiels sans traitement prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-13.31 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la professionnelle ou au professionnel en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, suite à une demande écrite présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois de l'un ou l'autre des changements suivants:

- a) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- b) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

5-13.31 La prise d'effet de ce changement est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.
(suite)

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue à l'article 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement.

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

Lorsque la conjointe du professionnel n'est pas une salariée du secteur public, le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

5-13.32 Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et pour la proportion des heures travaillées, elle ou il est régi par les dispositions applicables au professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

5-13.33 La professionnelle ou le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-13.34 Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Congés pour responsabilités parentales

- 5-13.35 a) Un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectatif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord, la commission détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait des modalités déterminées par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.
- b) Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année scolaire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés-maladie de la professionnelle ou du professionnel ou, à défaut, ces absences sont sans traitement.

- c) Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

SECTION 5 DISPOSITIONS DIVERSES

- 5-13.36 a) Les congés visés à la clause 5-13.26, au premier alinéa de la clause 5-13.29 et au premier alinéa de la clause 5-13.31 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- b) Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.
- c) Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé.
- d) Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Les modalités de la

5-13.36
(suite)

prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la commission effectue cette répartition. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de la répartition effectuée par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

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

5-13.37

La commission doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-13.36.

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

5-13.38

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi la professionnelle ou le professionnel est présumé avoir démissionné.

La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-13.39

Le professionnel qui prend le congé de paternité prévu à la clause 5-13.25 ou la professionnelle ou le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-13.26 ou 5-13.27 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et par la clause 5-13.21.

5-13.40 La professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

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

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 a droit à cent pour cent (100%) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-13.41 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-13.42 S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 5-2.00 s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-renouvellement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.43 Les congés prévus à l'article 5-13.00 de la convention antérieure (1983-1985) et en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sont, à cette date, couverts par le présent article. La date effective du début desdits congés détermine la durée de ceux-ci en vertu du présent article.

ARTICLE 5-14.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

5-14.01 La commission peut accorder à un professionnel un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valables. La durée d'un tel congé est convenue entre le professionnel et la commission.

Toutefois, la commission ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'un professionnel en disponibilité conformément à la clause 5-6.20.

- 5-14.01 (suite) La commission peut également accorder à un professionnel ayant acquis sa permanence en vertu de l'article 5-6.00 un congé sans traitement à temps partiel d'une durée déterminée, pour des motifs qu'elle juge valables. Les dispositions du présent article s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au professionnel qui bénéficie d'un tel congé.
- 5-14.02 Le professionnel régulier a droit, après au moins sept (7) ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail pour une année scolaire ou, avec l'accord de la commission, pour toute autre période de douze (12) mois. Le professionnel qui bénéficie d'un tel congé ne peut en obtenir un nouveau en vertu de la présente clause qu'après une période additionnelle de sept (7) ans de service continu qui suit son congé. Le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'année scolaire au cours de laquelle il entend bénéficier d'un tel congé.
- 5-14.03 Le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, les années d'expérience qui lui étaient reconnues au moment de son départ et, s'il est permanent au moment de son départ, sa permanence.
- 5-14.04 La commission peut résilier l'engagement du professionnel qui, sans justification, n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles il l'a obtenu.
- 5-14.05 Le professionnel en congé sans traitement a droit de participer au plan d'assurance-groupe prévu à la présente convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la commission.
- 5-14.06 Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour convenues par écrit entre la commission et le professionnel.
- 5-14.07 A son retour, le professionnel concerné reprend le poste qu'il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel il est réaffecté ou muté par la commission, le tout subordonné aux autres dispositions de la présente convention.
- 5-14.08 Pendant la durée du congé sans traitement prévu au présent article, le professionnel n'a droit à aucun autre bénéfice ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente convention dans les cas de congés sans traitement.

- 5-14.09 Le professionnel en congé sans traitement a droit de postuler aux fonctions auxquelles il est éligible; il doit cependant, s'il est choisi, terminer son congé sans traitement afin de combler le poste en question s'il en est requis par la commission.

ARTICLE 5-15.00 CONGÉS SPÉCIAUX

- 5-15.01 Le professionnel a droit à certains congés sans perte de traitement et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) jours ouvrables par année, non cumulatifs et non monnayables.

- 5-15.02 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 douze (12) jours; à défaut d'entente, la distribution suivante s'applique:

- a) en cas de décès de son conjoint ou de son enfant: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès;
- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du 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-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles;
- d) le baptême de son enfant: le jour de l'événement;
- e) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage;
- f) la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa soeur: le jour de l'événement;
- g) le mariage du professionnel: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables, y compris celui du mariage;
- h) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un professionnel n'a pas le droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;

5-15.02
(suite)

- i) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un professionnel à s'absenter de son travail ou pour toutes autres raisons qui obligent le professionnel à s'absenter de son travail et sur lesquelles la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

Si dans une année particulière, un professionnel a bénéficié de douze (12) jours de congés spéciaux et qu'un autre événement prévu aux paragraphes a) à h) survient avant la fin de l'année, le professionnel peut requérir un congé spécial pour le nombre de jours prévus pour l'événement concerné. Dans un tel cas, le nombre de jours ainsi utilisés au-delà de douze (12) réduit d'autant le maximum de douze (12) jours de congés spéciaux applicables à ce professionnel pour l'année suivante.

5-15.03

Le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle au nombre fixé aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 5-15.02 s'il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence du professionnel et de deux (2) jours additionnels s'il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de résidence du professionnel.

De plus, pour les régions visées par les primes pour 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 5-15.02.

5-15.04

En outre, la commission, sur demande, permet à un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où:

- a) le professionnel subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) le professionnel agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause à laquelle il n'est pas partie; en ce cas, l'indemnité de juré ou de témoin qu'il touche est acquise à la commission;
- c) le professionnel, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

- 5-15.04 (suite) d) le professionnel, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.
- 5-15.05 Si un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, il doit le faire le plus tôt possible.
- 5-15.06 La commission peut aussi permettre à un professionnel de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-15.07 La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel concernant le fonctionnement de la commission lors d'une intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

ARTICLE 5-16.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 5-16.01 Tout professionnel en service a droit à treize (13) jours chômés et payés par année scolaire et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de tels jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, il a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à celui prévu à l'article 8-1.00 et 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.

- 5-16.02 Pour chaque année scolaire, le professionnel admissible aux conditions prévues à la clause 5-16.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants:

- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement, après entente entre les parties locales. A défaut d'entente, la commission détermine la liste de ces jours chômés et payés en conformité avec le calendrier sco-

5-16.02 (suite) laire, parmi les jours suivants: le 1er juillet, le 1er lundi de septembre (Fête du travail), le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête de Dollard et le 24 juin.

Malgré ce qui précède, les dispositions de la clause 5-16.02 de la convention collective antérieure (1983-1985) continuent de s'appliquer pour l'année scolaire 1986-1987.

5-16.03 Lorsque l'un des congés ci-haut mentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, la commission le reporte à une autre date en conformité avec le calendrier scolaire.

5-16.04 La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'un affichage ou est communiquée aux professionnels au début de chaque année scolaire.

5-16.05 Lorsqu'un jour chômé et payé survient pendant les vacances du professionnel, ce jour est ajouté à la période de vacances.

5-16.06 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 de la signature de la convention 1975-1979 ou à la date de la signature de la convention 1979-1982 ou à la date de l'entrée en vigueur de la convention antérieure (1983-1985) s'il s'agissait d'une première convention collective, 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 5-16.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-16.01 est augmenté pour tous les professionnels couverts par la présente convention et auxquels s'appliquent la clause 5-16.01, 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 ladite année scolaire en cause et celui prévu à la clause 5-16.01.

Tels 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 5-17.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES A L'ÉDUCATION

5-17.01 Le professionnel invité à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement s'il obtient au préalable l'approbation de la commission.

- 5-17.02 S'il obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 5-14.00 pour une période d'une durée maximale de deux (2) ans.

ARTICLE 5-18.00 RESPONSABILITE CIVILE

- 5-18.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail (ou en dehors de sa journée de travail quand le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente) et convient de n'exercer contre le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part du professionnel.
- 5-18.02 Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le professionnel.
- 5-18.03 Le professionnel a droit d'adjoindre au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, son propre procureur.

ARTICLE 5-19.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 5-19.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) s'applique aux professionnels couverts par ladite loi et la présente convention qui ne sont pas des cotisants au Régime de retraite des enseignants.
- 5-19.02 La désignation des représentants des employés syndiqués au sein du comité mentionné à l'article 164 de la Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) se fait selon le mode de nomination prévu audit article.

Toute vacance survenant au cours de la durée d'un mandat est comblée selon le mode de nomination du membre à remplacer.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

ARTICLE 6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-1.01 La commission paie au professionnel le traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement, pour les périodes du:

- a) 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986;
- b) 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987;
- c) 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988.

Le versement des montants de rétroactivité découlant de l'application de ces échelles pour la période du 1er janvier 1986 à la date de signature de la convention est effectué d'ici le 12 septembre 1987.

ARTICLE 6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉMUNERATION

6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 sont majorés, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de un pour cent (1%)*, établi en fonction de l'Indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante:

[IPC - 4,25%], où

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right]^{**} \times 100$$

* Le CPNCP et la Centrale conviennent qu'ils pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse cinq et quart pour cent (5,25%).

** Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

6-2.01 Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.
(suite)

Les taux et échelles de traitement ainsi obtenus sont majorés de quatre et quinze centième pour cent (4,15%), auxquels on ajoute cent quatre-vingt-deux dollars et soixante-trois cents (182,63 \$) afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles remplacent, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe I.

6-2.02 **Époque de majoration**

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

6-2.03 **Professionnels hors échelle**

- a) A compter du 1er janvier 1986, le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des 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 échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de traitement du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emplois.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) précèdent a pour effet de situer au 1er janvier un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente 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 ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi aux paragraphes a) et b) précédents, est versée au professionnel sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-2.04 Prime de coordination professionnelle

Le professionnel qui, à la demande expresse de la commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins quatre (4) professionnels, bénéficie d'une prime équivalente à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement.

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

Cette prime est calculée sur le taux de traitement applicable à ce professionnel et lui est versée pour la période pendant laquelle il assume cette responsabilité.

6-2.05 Modification de la structure salariale le 31 décembre 1988

Le 31 décembre 1988, il y a ajout d'un échelon au maximum des échelles de traitement applicables en 1988. Cet échelon est déterminé en fonction des dispositions suivantes:

- a) pour les échelles de traitement dont le maximum applicable en 1988 n'a pas rejoint le traitement (excluant tout montant forfaitaire) du professionnel hors-échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum de la classe I, le nouvel échelon est égal au traitement de ce professionnel hors-échelle (excluant tout montant forfaitaire), auquel on ajoute un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) sur base annuelle;
- b) pour les échelles de traitement dont le maximum applicable en 1988 a rejoint le traitement (excluant tout montant forfaitaire) du professionnel hors-échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum de la classe I, le nouvel échelon est égal au maximum de l'échelle de traitement majoré de soixante-quinze centième pour cent (0,75%).

Les taux résultant de l'application de la présente clause sont ceux applicables au 31 décembre 1988 apparaissant à l'annexe I et, à cette date, les professionnels hors échelle qui, au 31 décembre 1986, étaient situés au maximum de la classe I sont intégrés à l'échelon correspondant à ces taux.

- 6-2.06** Pour les professionnels qui, au cours de l'année 1988, ont bénéficié d'un montant forfaitaire calculé en vertu de la clause 6-2.03, il y a garantie et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, du maintien d'un montant forfaitaire calculé de la façon suivante:

- 6-2.06 - traitement à l'échelle et montant forfaitaire tel que calculé au 1er janvier 1988 moins traitement à l'échelle applicable au 31 décembre 1988.

L'augmentation de traitement pour l'année 1989 doit tenir compte du maintien de ce montant forfaitaire, sous réserve de la convention collective à intervenir.

6-2.07 Dispositions spéciales

Le 1er janvier 1987, avant la majoration des échelles de 1986, les échelles de traitement sont modifiées par l'ajout d'un neuvième (9e) et d'un dixième (10e) échelon à la classe II et par l'abolition de la classe I.

ARTICLE 6-3.00 CLASSIFICATION

- 6-3.01 Le professionnel demeure classifié dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

- 6-3.02 Le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification compte tenu de la fonction que la commission lui attribue.

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

- 6-3.03 Malgré la clause 6-3.01, le professionnel dont les tâches sont changées peut, s'il prétend qu'un tel changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

L'arbitre saisi d'un tel 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 ce professionnel se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel la commission l'a classifié, celle-ci peut:

6-3.03 a) reclassifier le professionnel dans le corps d'emplois décidé
(suite) par l'arbitre

ou

b) maintenir le professionnel dans le corps d'emplois que ce dernier a contesté et rendre le contenu du poste conforme à ce corps d'emplois.

6-3.04 La commission peut attribuer à un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre deux (2) corps d'emplois, le professionnel est alors classifié dans le corps d'emplois dont l'échelle de traitement est la plus élevée des deux (2).

ARTICLE 6-4.00 MODIFICATIONS AU PLAN DE CLASSIFICATION

6-4.01 Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre le CPNCP et la Centrale.

6-4.02 Le CPNCP peut ajouter un corps d'emplois au Plan de classification mais, auparavant, il doit consulter la Centrale.

6-4.03 Le CPNCP et la Centrale s'entendent pour discuter dans les trente (30) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter au Plan de classification.

6-4.04 S'il y a désaccord entre le CPNCP et la Centrale sur la détermination des échelles de traitement au terme des trente (30) jours prévus à la clause précédente, l'une ou l'autre de ces parties peut, dans les quarante-cinq (45) jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine lesdites 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 6-5.00 CLASSEMENT DU PROFESSIONNEL A L'ENGAGEMENT

- 6-5.01 L'échelon du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-6.00 et 6-7.00.
- 6-5.02 Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction est classé au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement applicable à son corps d'emplois, sous réserve des dispositions de l'article 6-7.00.

ARTICLE 6-6.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE A L'ENGAGEMENT

- 6-6.01 Le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie à l'article 6-9.00.
- De même, le professionnel ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.
- 6-6.02 Pour le corps d'emplois de conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseiller en rééducation et pour les seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente: chaque année d'expérience comme conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.
- Lorsque pour un corps d'emplois donné, une expérience pédagogique spécifique est exigée lors de l'affichage ou lors de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement comme expérience directement pertinente pour fins de classement.
- 6-6.03 Pour les fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, incluant les vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement ou chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quelque soit le niveau, équivaut à douze (12) mois de travail.

6-6.03 (suite) Si la division du nombre de mois de travail par douze (12) comporte un reste égal ou supérieur à neuf (9) mois, celui-ci correspond à une (1) année d'expérience.

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

6-6.04 Le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article 6-7.00.

ARTICLE 6-7.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

6-7.01 Une (1) année d'études au niveau du 2e ou 3e 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 du professionnel équivaut à deux (2) années d'expérience pertinente.

Toutefois, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience pertinente, tant et aussi longtemps que le professionnel n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.

Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées pour fins d'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

6-7.02 Une (1) année d'études au niveau du 1er cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1er cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec où, 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.

- 6-7.03 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

ARTICLE 6-8.00 CLASSEMENT A LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- 6-8.01 Le professionnel classé, le 31 décembre 1986, à l'échelon 8 de la classe II ou à un échelon de la classe I est intégré, avec effet au 1er janvier 1987, dans la nouvelle échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, selon les modalités prévues à l'annexe II, à l'échelon égal ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur et ce, malgré les dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article 6-9.00.

- 6-8.02 Le professionnel dont le taux de traitement au 31 décembre 1986 est supérieur, à cette date, au taux de traitement de l'échelon 8 de la classe II majoré de cinq pour cent (5%), devient hors échelle et se voit appliquer, à compter du 1er janvier 1987, la clause 6-2.03. Pour les fins de l'application de la clause 6-2.03, le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois applicable au 31 décembre 1986 est équivalent à l'échelon 8 de la classe II majoré de cinq pour cent (5%).

- 6-8.03 A compter de la date de la signature de la présente convention collective, les échelles de traitement applicables sont modifiées par la fusion des classes III et II. L'intégration du professionnel dans sa nouvelle échelle de traitement est effectuée selon les modalités prévues à l'annexe III.

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article 6-9.00.

ARTICLE 6-9.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 6-9.01 La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

6-9.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier, à la condition que le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.06, 5-13.18, 5-13.22 et 5-13.26, ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

6-9.03 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, la commission donne au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être logé contre la commission à la suite d'un tel refus.

6-9.04 La commission peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un professionnel 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.

6-9.05 A sa date d'avancement régulier d'échelon, le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-7.00.

6-9.06 Malgré toute autre disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-8.00 de la convention antérieure (1983-85) ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-7.00. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré et l'expérience acquise au cours de la période du 1er 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 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-9.02 et 6-9.03.

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

ARTICLE 6-10.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-10.01 Le traitement total annuel d'un professionnel est payé en vingt-six (26) versements, par chèque expédié à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les deux (2) jeudis. Le vingt-sixième (26e) versement est remis au professionnel le ou avant le 30 juin de la même année scolaire.

Aux seules commissions où le système de paie en vigueur le prévoit déjà, le dernier versement du traitement doit comprendre le nombre de jours ouvrables de la période se terminant le 30 juin et peut constituer un vingt-septième (27e) versement.

6-10.02 Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.

6-10.03 Les versements qui seraient payés au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.

6-10.04 Le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus.

6-10.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie:

- 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.

- 6-10.06 Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à un professionnel, elle le consulte et tente de s'entendre avec lui avant de fixer les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à dix (10) p. cent 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 du professionnel sur une période de douze (12) mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas de prestations ou indemnités versées en trop au professionnel par la commission en vertu de la convention.
- 6-10.07 Un professionnel qui quitte le service de la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la commission des clauses 6-10.04 et 6-10.08.
- 6-10.08 La commission remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement, à la condition que le professionnel l'avise de son départ à l'avance.
- La commission remet ou expédie au professionnel à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés au professionnel au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de son départ.
- 6-10.09 Sur demande préalable, la commission remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service du professionnel à la commission.
- 6-10.10 Après entente entre la commission et le syndicat, la commission déduit du traitement du professionnel qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par le professionnel pour fins de dépôt à une institution financière.

ARTICLE 6-11.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1 DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par:

6-11.01 Dépendant: le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 5-10.02 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le professionnel. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du professionnel n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du professionnel ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside le professionnel.

6-11.02 Point de départ: domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la commission et le professionnel sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour un professionnel déjà couvert par le présent article de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

6-11.03 Secteur I: - le secteur d'aménagement de la ville de Mata-gami situé dans les limites de la Commission scolaire régionale protestante de Western Québec;

- le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec;

- 6-11.03 (suite) Secteur II: - le territoire de l'Île d'Entrée et Grosse Île situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Gaspésia;
- le secteur d'aménagement de la ville de Ferment, situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec;
- Secteur III: - le secteur d'aménagement de la ville de Schefferville (y compris le village Naskapi) situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

SECTION 2 NIVEAU DES PRIMES

6-11.04 Le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-11.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Période Secteurs		Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986	Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987	Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988*
		Avec dépendant(s)	Secteur I Secteur II Secteur III	4 704 \$ 5 815 \$ 7 318 \$
Sans dépendant	Secteur I Secteur II Secteur III	3 290 \$ 3 877 \$ 4 575 \$	3 422 \$ 4 032 \$ 4 758 \$	3 586 \$ 4 225 \$ 4 986 \$

* Le niveau des primes est majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987. En conséquence, les primes d'isolement et d'éloignement sont majorées de quatre et soixante-dix-neuf centièmes pour cent (4,79%) afin d'obtenir les primes applicables au 1er janvier 1988.

- 6-11.05 Pour le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement qui lui est applicable est ajusté au prorata des heures régulières travaillées par rapport au nombre d'heures régulières prévu à l'article 8-1.00.
- 6-11.06 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un des secteurs décrits à la clause 6-11.03.
- 6-11.07 La professionnelle en congé de maternité ou la professionnelle ou le professionnel en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.
- 6-11.08 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable au professionnel avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, malgré la définition du terme "dépendant" de la clause 6-11.01.
- 6-11.09 Sous réserve de la clause 6-11.06, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si le professionnel et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé-maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

SECTION 3 AUTRES BÉNÉFICES

- 6-11.10 La commission assume les frais suivants de tout professionnel recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-11.03:
- a) le coût du transport du professionnel déplacé et de ses dépendants;
 - b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

- 6-11.10 (suite)
- i) deux cent vingt-huit (228) kilogrammes* pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
 - ii) cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
 - c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par 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.

6-11.11 Le professionnel n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire, à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-11.12 Dans le cas où le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-11.10, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-11.13 Ces frais sont payables à condition que le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, ou que 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 du professionnel: du point de départ au lieu d'affectation;

* Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de la commission et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement le professionnel.

- 6-11.13 (suite)
- b) lors du congédiement ou du non-renouvellement du professionnel 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 du professionnel: du lieu d'affectation à un autre;
 - d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à deux cent soixante (260) jours de travail sauf dans le cas de décès;
 - e) lorsqu'un professionnel obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-11.10 sont également payables au professionnel dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

6-11.14 Ces frais sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas du professionnel recruté 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 le professionnel est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la même commission, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

SECTION 4 SORTIES

6-11.15 La commission assume directement ou rembourse au professionnel recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

- a) pour Fermont et Schefferville (y compris le village Naskapi): quatre (4) sorties par année pour les professionnels sans dépendant et trois (3) sorties par année pour le professionnel avec dépendant(s);
- b) pour l'île d'Entrée et Grosse Ile: une (1) sortie par année.

6-11.15 (suite) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour le professionnel et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Le fait que son conjoint travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le professionnel d'un nombre de sorties payés supérieur à celui prévu à la présente convention.

6-11.16 Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 6-11.15, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à la professionnelle ou au professionnel habitant une des localités mentionnées auxdits paragraphes a) ou b).

6-11.17 Lorsqu'un professionnel ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 6-11.15 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. Le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmier ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

La commission accorde une permission d'absence sans traitement au professionnel lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre de la présente clause afin de lui permettre de l'accompagner.

SECTION 5 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-11.18 La commission rembourse au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'engagement et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

6-11.18 Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes
(suite) établies par la commission dans le cadre de l'article 8-5.00.

SECTION 6 DÉCES

6-11.19 Dans le cas du décès du professionnel ou de l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès du professionnel.

SECTION 7 LOGEMENT

6-11.20 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission au professionnel, au moment de l'engagement, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

6-11.21 Les loyers chargés aux professionnels qui bénéficient d'un logement dans les localités de Fermont et Shefferville sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1985.

SECTION 8 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

6-11.22 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention antérieure (1983-1985) ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-11.02;
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime prévus aux clauses 6-11.04 à 6-11.09 pour le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00;
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties du professionnel recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-11.10 à 6-11.17;
- e) le nombre de sorties lorsque le conjoint du professionnel travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu aux clauses 6-11.15 à 6-11.17.

6-11.23 La prime de rétention équivalent à huit pour cent (8%) du traitement annuel est maintenue pour les professionnels engagés avant le 1er juillet 1988 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

Le maintien du régime des primes de rétention pour les professionnels engagés après le 1er juillet 1988 doit faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet, au niveau du comité prévu à la lettre d'entente numéro 6 ou, à défaut, entre le CPNCP et la Centrale lors d'une prochaine négociation.

ARTICLE 6-12.00 CLASSEMENT DU PROFESSIONNEL LORS D'UNE MUTATION

6-12.01 Le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme s'il était nouvellement engagé.

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

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 7-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-1.01 Le présent article prévoit le cadre général d'organisation des activités de développement des ressources humaines dont bénéficie le professionnel.

Les activités de développement des ressources humaines comprennent:

- a) le perfectionnement organisationnel, soit 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, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de connaissances spécifiques à la tâche professionnelle;
- c) le recyclage, soit la formation professionnelle complémentaire dispensée au professionnel en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution technique de son secteur d'activités ou soit la formation professionnelle en vue de changer son orientation vers un autre secteur d'activités.

7-1.02 Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-1.03 Le professionnel qui, tel qu'autorisé par la commission, poursuit une activité de développement des ressources humaines pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'horaire régulier de travail de ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre le professionnel et la commission.

7-1.04 La commission et le professionnel concerné 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 7-2.02.

- 7-1.05 Si, dans le cadre du développement des ressources humaines, un professionnel 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 s'il était demeuré en fonction à la commission.

ARTICLE 7-2.00 ORGANISATION DU PERFECTIONNEMENT

- 7-2.01 La commission consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail ou d'un comité paritaire établi à cette fin sur les sujets suivants:

- a) la politique locale de développement des ressources humaines applicable aux professionnels;
- b) les règles applicables à la présentation et à l'acceptation des projets de développement des ressources humaines;
- c) la politique d'utilisation des sommes allouées en vertu de la clause 7-2.02, y compris un rapport sur l'utilisation desdites sommes;
- d) toute autre question relative au perfectionnement déterminée après entente entre la commission et le syndicat.

- 7-2.02 Deux (2) ou plusieurs commissions peuvent se regrouper aux fins de l'application du présent article.

Dans un tel cas, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacune des commissions. L'utilisation de ces montants n'a pas alors à respecter le pourcentage d'apport de chacune des commissions participantes.

- 7-2.03 Le montant alloué au perfectionnement est de cent cinq dollars (105 \$) par année scolaire par professionnel régulier en service à la commission dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévues à l'article 8-1.00. Pour tout autre professionnel régulier en service à la commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

Ce montant annuel est disponible à compter de l'année scolaire 1987-1988 et doit comprendre toutes dépenses de perfectionnement payées tant en vertu du présent système de perfectionnement qu'en vertu de la prolongation, après le 31 décembre 1985, du système de perfectionnement prévu à la convention antérieure (1983-1985).

7-2.03 Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux
(suite) prévus pour l'année suivante.

L'administration des fonds consacrés au développement des ressources humaines est confiée à la commission.

7-2.04 Un montant de trois mille dollars (3 000 \$) par année scolaire est prévu pour faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnels des commissions scolaires des régions scolaires 1, 8 et 9, notamment pour défrayer les frais de déplacement et de séjour de ces professionnels.

Ce montant est distribué après consultation d'un comité créé à cet effet et formé d'un (1) représentant de l'ACSPQ, d'un (1) représentant du Ministère et de deux (2) représentants de la Centrale. Si ce montant ne peut être alloué aux professionnels des commissions scolaires 1, 8 et 9, il peut être utilisé à d'autres fins de perfectionnement déterminés 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.

7-2.05 Le présent chapitre entre en vigueur le 1er juillet 1987. Les dispositions des articles 7-2.00 et 7-3.00 de la convention antérieure (1983-1985) demeurent en vigueur jusqu'au 30 juin 1987. Cependant, le montant de quatre-vingt-un dollars (81 \$) prévu à la clause 7-2.02 de la convention antérieure (1983-1985) est majoré de vingt-quatre dollars (24 \$) pour l'année scolaire 1986-1987.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

- 8-1.01 L'année de travail du professionnel est du 1er juillet au 30 juin.
- 8-1.02 Sous réserve de l'annexe "F", la semaine régulière de travail du professionnel à temps plein est de trente-cinq (35) heures.
- 8-1.03 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 8-1.02.

ARTICLE 8-2.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 8-2.01 Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de la commission en dehors de l'horaire de travail du professionnel concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.
- 8-2.02 Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.
- 8-2.03 Le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire.
- 8-2.04 La commission et le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et le professionnel dans les soixante (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 le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

- 8-2.05 La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente.
- 8-2.06 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 un tel cas, le travail supplémentaire est rémunéré conformément à la clause 8-2.05.

ARTICLE 8-3.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 8-3.01 L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.
- La commission aménage l'horaire de travail du professionnel pour lui permettre de bénéficier d'une pause par demi-journée et d'une période ininterrompue de repas.
- 8-3.02 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.
- 8-3.03 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si le professionnel se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements du professionnel 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.
- 8-3.04 Dans le cas d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la commission lui assure une période de repos de douze (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 le professionnel.

ARTICLE 8-4.00 VACANCES

8-4.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le professionnel a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant:

<u>Service continu* au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1er 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

8-4.02 Le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à vingt (20) jours ouvrables. Le professionnel qui a droit à moins de dix (10) jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à dix (10) jours ouvrables.

8-4.03 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

8-4.04 Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas six (6) mois par année scolaire ou 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 vacance en autant que telles absences n'excèdent pas au total soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (6) mois par année scolaire.

* Le service continu signifie la période pendant laquelle le professionnel a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 8-4.03 et 8-4.04.

- 8-4.04 (suite) Le congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05 et 5-13.06 ainsi que le congé d'adoption prévu à la clause 5-13.22 n'affectent pas les crédits de vacances.
- 8-4.05 Une invalidité, au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, il soumettra son choix selon la clause 8-4.08.
- 8-4.06 La période habituelle de vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août.
- 8-4.07 Au moins trente (30) jours avant son départ en vacances, le professionnel soumet par écrit son projet de vacances.
- 8-4.08 Les dates de vacances du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.
- Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.
- 8-4.09 Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.
- 8-4.10 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 pour les fins de la prise de vacances; la durée de telle période ne peut excéder dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 8-5.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 8-5.01 Tous les frais encourus lors des déplacements autorisés d'un professionnel dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour son personnel professionnel.
- 8-5.02 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 8-6.00 EXERCICE DE LA FONCTION

- 8-6.01 La fonction d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.

- 8-6.01 (suite) La commission facilite, dans le cadre des activités ci-haut décrites, une autonomie professionnelle propice à l'atteinte des objectifs définis par la commission.
- 8-6.02 La commission doit assurer au professionnel, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques adaptées aux caractéristiques de sa fonction et aux exigences de la confidentialité et, notamment, lui fournir un service de secrétariat adéquat.
- 8-6.03 Le professionnel s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.
- 8-6.04 La commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'un professionnel, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.
- 8-6.05 La commission reconnaît que le professionnel doit respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau du secret professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.
- 8-6.06 La commission ne peut obliger un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.
- 8-6.07 Lorsqu'un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, il peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par la commission.

ARTICLE 8-7.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 8-7.01 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 professionnels.
- 8-7.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-7.03

Le professionnel doit:

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.

8-7.04

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 professionnels; elle doit notamment:

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

8-7.05

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

8-7.06

Lorsqu'un professionnel exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou l'autorité désignée par la commission.

8-7.06
(suite)

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'autorité désignée par la commission convoque le représentant syndical visé à la clause 8-7.10, s'il est disponible ou, dans un cas d'urgence, le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou l'autorité désignée par la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le représentant syndical visé à la clause 8-7.10 ou, le cas échéant, le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

8-7.07

Le droit d'un professionnel mentionné à la clause 8-7.06 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 subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.

8-7.08

La commission ne peut imposer au professionnel un non-rengagement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-7.06.

8-7.09

Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical visé à la clause 8-7.10 ou, le cas échéant, le délégué syndical d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-7.06; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-7.10

Le syndicat peut désigner expressément l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévue à la clause 8-7.02, comme chargé des questions de santé et de sécurité; ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:

a) lors de la rencontre prévue au troisième (3e) alinéa de la clause 8-7.06;

b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un professionnel.

ARTICLE 8-8.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 8-8.01 Advenant une absence, le professionnel en avise le plus tôt possible la commission et, s'il en est requis, lui en communique par écrit les motifs.
- 8-8.02 La commission déduit un deux cent soixantième (1/260e) du traitement total annuel par jour d'absence non rémunéré.

ARTICLE 8-9.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 8-9.01 Un professionnel peut signer un document préparé par lui dans l'exercice de sa fonction et dont il est l'unique auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de la commission. Lorsqu'une telle utilisation se produit et que le document a été signé par le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteur doit être révélée.
- 8-9.02 Malgré la clause précédente, aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.
- 8-9.03 Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.
- 8-9.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, il ne peut approuver.
- 8-9.05 Les dispositions du présent article régissent également, en faisant les adaptations nécessaires, la fabrication d'un matériel technique.

ARTICLE 8-10.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- 8-10.01 La méthode d'évaluation des activités professionnelles doit être soumise à la consultation préalable du comité des relations de travail.
- 8-10.02 La commission remet par écrit au professionnel la méthode d'évaluation des activités professionnelles qu'elle a adoptée.

- 8-10.03 Telle évaluation des activités professionnelles du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.
- 8-10.04 Le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date où il a pris connaissance de son évaluation. Tels commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

ARTICLE 8-11.00 ETENDUE DE LA RESPONSABILITÉ

- 8-11.01 La commission reconnaît que les activités professionnelles du professionnel 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 salariés telle que prévue au Code du travail.

ARTICLE 8-12.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 8-12.01 Aux fins du présent article, on entend par "changements technologiques" des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un professionnel ou de causer une réduction du nombre de professionnels.
- 8-12.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 8-12.03 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) le professionnel ou le groupe de professionnels concerné.

- 8-12.04 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 professionnels visés par ce changement; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.
- 8-12.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-12.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.
- 8-12.06 Le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; tel entraînement ou telle formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.
- 8-12.07 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.
- 8-12.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles prévues aux articles 5-6.00 et 5-9.00.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE

ARTICLE 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9-1.01 Tout professionnel accompagné ou non du délégué syndical peut, s'il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.
- 9-1.02 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.
- 9-1.03 a) Un grief est soumis à la commission par le professionnel ou par le syndicat pour ce professionnel.
- b) L'avis de grief doit être posté sous pli recommandé ou par poste certifiée, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- c) L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom du ou des professionnels immédiatement visés, le cas échéant. A titre indicatif, l'avis de grief doit mentionner les clauses de la convention sur lesquelles le grief s'appuie et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.
- d) Dans le cas d'un grief de classification, d'un grief de classement, l'avis de grief doit contenir le corps d'emplois recherché et l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.
- e) 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.
- f) Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire annexé à la présente convention peut être utilisé par le professionnel ou le syndicat.
- 9-1.04 L'autorité désignée par la commission peut rencontrer le représentant du syndicat, accompagné ou non du professionnel concerné, pour discuter du grief et ce, à un moment convenu entre les parties.
- 9-1.05 Dans les quinze (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 en transmet copie au professionnel concerné.

- 9-1.06 Si la décision mentionnée à la clause 9-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage.

ARTICLE 9-2.00 ARBITRAGE

- 9-2.01 Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le syndicat, selon la procédure suivante.

- 9-2.02 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, donner un avis écrit à cet effet à la commission et à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.03. Tel avis doit contenir copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.05.

- 9-2.03 a) Pour la durée de la présente convention, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

i) Jean-Guy Ménard, arbitre en chef*.

ii) Rodrigue Blouin	Harvey Frumkin
André C. Côté	André Ladouceur
Pierre N. Dufresne	Jean-Pierre Lussier
Gilles Ferland	Marcel Morin
François G. Fortier	Diane Sabourin

iii) tout autre personne nommée par la Centrale et le CPNCP pour agir à ce titre.

* Adresse de l'arbitre en chef:

Grefe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
Palais de Justice
300, boulevard Jean Lesage
5ième étage, bureau 512
Québec (Québec)
G1K 8K6

9-2.03 (suite) b) Un grief est déféré à un arbitre unique. Cependant, à la demande de la Centrale ou du CPNCP lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, le grief peut être déféré à un arbitre nommé conformément à la présente clause et assisté d'un assesseur nommé par la Centrale et d'un assesseur nommé par le CPNCP.

c) Tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre unique ou en tant que président d'un tribunal d'arbitrage qui décidera, conformément aux dispositions d'une convention collective antérieure, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions d'une convention collective antérieure. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres uniques ou à d'autres présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à eux déferés par le premier président avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

d) Aux fins d'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 1983-85, et soumis à l'arbitrage après la fin desdits effets à l'intérieur des délais prévus à ladite convention collective est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission, le Ministère et le CPNCP renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de ladite convention.

9-2.04 Tout assesseur nommé en vertu de la clause 9-2.03 est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.05 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant 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 collective, 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 assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

- 9-2.06 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.02, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la commission, au Ministère, au CPNCP, à la Fédération et à la Centrale.
- 9-2.07 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:
- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants du CPNCP et de la Centrale;
 - b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03, un arbitre;
 - c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage.
- Le greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, le Ministère, le CPNCP, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseurs.
- 9-2.08 S'il y a lieu, dans les trente (30) jours francs de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale communique au greffe le nom d'un assesseur syndical de son choix et le CPNCP le nom d'un assesseur patronal de son choix.
- 9-2.09 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les parties concernées, le Ministère, le CPNCP, la Fédération, la Centrale et, le cas échéant, les assesseurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise, le cas échéant, les assesseurs.
- 9-2.10 L'arbitre ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.11 Si un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre le nomme d'office le jour de l'audition.
- 9-2.12 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

9-2.13 En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par un arbitre unique, la Centrale, la Fédération, le CPNCP, l'ACSPQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre ou, le cas échéant, à l'arbitre assisté de ses assesseurs toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties ci-haut mentionnées désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.14 Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner le huis clos.

9-2.15 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.09 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.16 Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

L'arbitre en chef ne peut confier un autre grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par un assesseur.

- 9-2.17
- a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
 - b) Tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
 - c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence arbitrale au greffe et, en même temps, en expédie copie aux deux (2) assesseurs, s'il en est.
 - d) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, ou de l'arbitre en chef, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, à l'ACSPQ, au CPNCP et au Ministère, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du commissaire général du travail.

9-2.18 En tout temps avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

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

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

9-2.19 L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter à la présente convention.

9-2.20 a) L'arbitre éventuellement chargé de 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'il juge équitable pour la perte subie par le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention collective.

b) L'arbitre saisi d'un grief en contestation du congédiement d'un professionnel peut annuler la décision de la commission si la procédure n'a pas été suivie ou si les motifs de congédiement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel il a droit. Il peut également y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

c) L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'un professionnel régulier peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, ordonner la réintégration dans ses fonctions du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle il a droit. De plus, dans le cas du professionnel régulier qui répond aux conditions définies respectivement au deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.02 ou au sous-paragraphe a) ou b) du deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.04, l'arbitre a les mêmes pouvoirs si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante.

d) Malgré le deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.02, le paragraphe a) de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'un professionnel régulier à temps plein si la procédure prescrite à l'article 5-2.00 a été intégralement

9-2.20 (suite) suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Cette disposition s'applique également au professionnel régulier à temps partiel qui répond aux conditions prévues au sous-paragraphe a) ou b) du deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.04. En pareil cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration du professionnel dans ses fonctions.

e) Toutefois, le professionnel régulier à temps partiel qui ne répond pas aux conditions prévues au sous-paragraphe a) ou au sous-paragraphe b) du deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.04 et qui est non engagé pour surplus de personnel n'a droit de contester que la procédure prévue à la clause 5-2.03.

9-2.21 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef peut assigner un greffier-audienier à une séance d'arbitrage.

9-2.22 Les frais et honoraires des arbitres et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23 Les assesses sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

9-2.24 Si une partie exige les services 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 par le sténographe à l'arbitre et, le cas échéant, aux assesses, avant le début du délibéré, aux frais de la partie qui les a exigés.

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 ladite sténographie à moins d'entente contraire entre les parties.

9-2.25 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant de lui ou des parties en cause. A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin conformément au Code du travail.

ARTICLE 9-3.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9-3.01 Les délais prévus au présent chapitre pour loger un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre la commission et le syndicat pour les prolonger.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-3.02 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse au grief ne peut être invoquée contre la commission.

9-3.03 La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties. Dans le cas d'une telle entente, le syndicat peut procéder immédiatement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 et ce, malgré les délais prévus à la clause 9-2.02.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 10-1.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 10-1.01 La commission et le syndicat doivent se rencontrer afin de négocier et d'agréer des arrangements locaux dans la mesure que l'un d'entre eux ait donné à l'autre, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 10-1.02, un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer de tels arrangements locaux.
- 10-1.02 Toute entente relative aux arrangements locaux, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans les soixante (60) jours de l'avis prévu à la clause 10-1.01, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent de prolonger ce délai, et elle est conclue pour la durée de la présente entente nationale;
 - b) elle doit être par écrit;
 - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - d) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail;
 - e) la date de l'entrée en vigueur de cette entente doit y être spécifiée de façon claire et précise.
- 10-1.03 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.
- 10-1.04 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 10-1.02.
- 10-1.05 Tout arrangement local conclu dans le cadre du présent article fait partie intégrante de la présente convention.
- 10-1.06 Tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agrée de tels arrangements conformément au présent article, toutes les clauses de la présente entente nationale s'appliquent.
- 10-1.07 Un arrangement local est sans effet dans la mesure où il modifie la portée d'une stipulation de la présente entente nationale qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'un arrangement local.

ARTICLE 10-2.00 INTERPRÉTATION ET NULLITÉ D'UNE CLAUSE

- 10-2.01 La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 10-2.02 Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

ARTICLE 10-3.00 DURÉE DE LA CONVENTION

- 10-3.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature par le CPNCP et la Centrale. Certaines dispositions de la présente convention entrent en vigueur à une date ultérieure lorsque une stipulation à cet effet le prévoit expressément. Cette convention n'a pas d'effet rétroactif sauf au cas de stipulations contraires qui y sont expressément prévues.
- 10-3.02 La présente convention se termine le 31 décembre 1988. Cependant, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 10-3.03 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 telle mesure disciplinaire, à tel renvoi ou à tel grief.

ARTICLE 10-4.00 MÉSENTENTES

- 10-4.01 Le CPNCP et la Centrale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnels des commissions en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par le CPNCP et par la Centrale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la présente convention ou d'ajouter une disposition à la présente convention.

10-4.01 (suite) A cet égard, le CPNCP ou la Centrale peut requérir une rencontre entre eux, laquelle rencontre doit se tenir alors dans les quinze (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 CPNCP et la Centrale, en autant qu'elle soit écrite et dûment signée par le CPNCP et la Centrale.

10-4.02 La commission et le syndicat reconnaissent au CPNCP et à la Centrale le droit de traiter de toute question concernant l'interprétation et l'application des stipulations de la présente convention.

10-4.03 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 CPNCP et la Centrale conviennent de se rencontrer dans le cadre du présent article.

10-4.04 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du Code du travail.

ARTICLE 10-5.00 ANNEXES

10-5.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 10-6.00 IMPRESSION ET TRADUCTION

10-6.01 Les frais d'impression de l'entente nationale sont assumés par le CPNCP pour les professionnels et les parties.

10-6.02 Le texte français constitue le texte officiel de la convention collective. Cependant, la Centrale et le CPNCP conviennent d'une version anglaise de la présente entente nationale pour fins administratives.

10-6.03 Le texte de la présente entente nationale est traduit en langue anglaise aux frais du CPNCP. La version anglaise doit être disponible aux professionnels de langue anglaise et à la Centrale dans les meilleurs délais.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 25e jour du mois de juin 1987.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COMMISSIONS
POUR PROTESTANTS

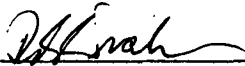


M. Claude Ryan,
Ministre de l'Éducation
du Québec

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNE-
MENT DU QUÉBEC



M. Yvon Charbonneau,
Président



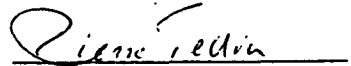
M. Robin Drake,
Président



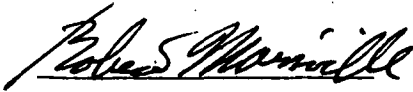
M. Robert Gaulin,
Coordonnateur



M. Michel Bergeron,
Vice-président



M. Pierre Tellier,
Président, FSPPCSQ



Me Robert Mainville,
Porte-parole pour la partie
patronale.



M. Jean-Pierre Auger,
Porte-parole pour la partie
syndicale.

NÉGOCIATEURS

M. Robert C. Mitchell
(ACSPQ)



M. Arie van der Vlist
(ACSPQ)



M. Ronel Tremblay (MEQ)

NÉGOCIATEURS



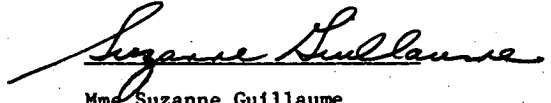
Mme Colette Castonguay



M. François Ferland



Mme Françoise Grenon



Mme Suzanne Guillaume

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL
(35 heures)

- **Analyste**
- **Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire**
- **Conseiller en éducation chrétienne**
- **Conseiller en enseignement religieux et moral**
- **Conseiller pédagogique**
- **Ingénieur**
- **Orthophoniste, audiologiste ou agent de correction du langage et de l'audition**
- **Psychologue ou conseiller en rééducation**

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELONS A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE	TAUX
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
III	1	23 706	24 654	1	25 860
	2	24 585	25 568	2	26 812
	3	25 503	26 523	3	27 806
	4	26 477	27 536	4	28 861
	5	27 469	28 568	5	29 936
	6	28 494	29 634	6	31 046
	7	29 594	30 778	7	32 238
II	1	31 261	32 511	8	34 043
	2	32 459	33 757	9	35 341
	3	33 711	35 059	10	36 697
	4	35 014	36 415	11	38 109
	5	36 363	37 818	12	39 570
	6	37 775	39 286	13	41 099
	7	39 250	40 820	14	42 697
	8	40 808	42 440	15	44 384
	9		43 489	16	45 476
	10		44 562	17	46 594
			18	46 943*	
I	1	40 565			
	2	40 808			
	3	40 808			
	4	41 730			
	5	43 150			
	6	44 610			

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

- Agent de la gestion financière
- Attaché d'administration
- Conseiller en mesure et évaluation
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELONS A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE	TAUX
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
III	1	22 895	23 811	1	24 982
	2	23 664	24 611	2	25 815
	3	24 490	25 470	3	26 710
	4	25 346	26 360	4	27 637
	5	26 234	27 283	5	28 598
	6	27 150	28 236	6	29 590
	7	28 097	29 221	7	30 616
II	1	29 597	30 781	8	32 241
	2	30 660	31 886	9	33 392
	3	31 779	33 050	10	34 604
	4	32 922	34 239	11	35 843
	5	34 132	35 497	12	37 153
	6	35 393	36 809	13	38 519
	7	36 699	38 167	14	39 934
	8	38 056	39 578	15	41 403
	9		40 556	16	42 422
	10		41 557	17	43 464
			18	45 317*	
I	1	37 997			
	2	38 056			
	3	38 900			
	4	39 821			
	5	41 471			
	6	43 192			

* Échelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

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

- Agent de réadaptation (psycho-éducateur ou orthopédagogue)
- Agent d'information
- Animateur d'activités étudiantes
- Animateur de pastorale
- Aumonier
- Conseiller en information scolaire et professionnelle
- Traducteur
- Travailleur social ou agent de service social

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELONS A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE	TAUX
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
III	1	22 623	23 528	1	24 687
	2	23 389	24 325	2	25 517
	3	24 181	25 148	3	26 374
	4	24 972	25 971	4	27 231
	5	25 821	26 854	5	28 151
	6	26 698	27 766	6	29 101
	7	27 600	28 704	7	30 078
II	1	29 005	30 165	8	31 599
	2	29 935	31 132	9	32 607
	3	30 924	32 161	10	33 678
	4	31 920	33 197	11	34 757
	5	32 952	34 270	12	35 875
	6	34 045	35 407	13	37 059
	7	35 151	36 557	14	38 257
	8	36 326	37 779	15	39 529
	9		38 712	16	40 501
	10		39 668	17	41 497
I				18	42 330*
	1	36 290			
	2	36 326			
	3	36 888			
	4	38 185			
	5	39 041			
	6	40 325			

* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

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

- Bibliothécaire
- Diététiste ou conseiller en alimentation
- Ergothérapeute, physiothérapeute ou agent de réhabilitation

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX	TAUX	ÉCHELONS A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE	TAUX
		1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)		1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
III	1	21 976	22 855	1	23 986
	2	22 723	23 632	2	24 795
	3	23 511	24 451	3	25 648
	4	24 332	25 305	4	26 538
	5	25 183	26 190	5	27 460
	6	26 052	27 094	6	28 401
	7	26 962	28 040	7	29 386
II	1	27 909	29 025	8	30 412
	2	28 885	30 040	9	31 469
	3	29 906	31 102	10	32 575
	4	30 975	32 214	11	33 734
	5	32 072	33 355	12	34 922
	6	33 231	34 560	13	36 177
	7	34 441	35 819	14	37 488
	8	35 664	37 091	15	38 813
	9		38 007	16	39 767
	10		38 945	17	40 744
			18	41 050*	
I	1	35 041			
	2	35 664			
	3	35 664			
	4	36 268			
	5	37 351			

* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

ANNEXE II

INTÉGRATION AU 1ER JANVIER 1987

- Analyste
- Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire
- Conseiller en éducation chrétienne
- Conseiller en enseignement religieux et moral
- Conseiller pédagogique
- Ingénieur
- Orthophoniste, audiologiste ou agent de correction du langage et de l'audition
- Psychologue ou conseiller en rééducation

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
III	1	23 706	23 706
	2	24 585	24 585
	3	25 503	25 503
	4	26 477	26 477
	5	27 469	27 469
	6	28 494	28 494
	7	29 594	29 594
II	1	31 261	31 261
	2	32 459	32 459
	3	33 711	33 711
	4	35 014	35 014
	5	36 363	36 363
	6	37 775	37 775
	7	39 250	39 250
	8	40 808	40 808
	9		41 816
	10		42 848
I	1	40 565	
	2	40 808	
	3	40 808	
	4	41 730	
	5	43 150	
	6	44 610	

- Agent de la gestion financière
- Attaché d'administration
- Conseiller en mesure et évaluation
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION (\$)
III	1	22 895	22 895
	2	23 664	23 664
	3	24 490	24 490
	4	25 346	25 346
	5	26 234	26 234
	6	27 150	27 150
	7	28 097	28 097
II	1	29 597	29 597
	2	30 660	30 660
	3	31 779	31 779
	4	32 922	32 922
	5	34 132	34 132
	6	35 393	35 393
	7	36 699	36 699
	8	38 056	38 056
	9		38 996
	10		39 959
I	1	37 997	
	2	38 056	
	3	38 900	
	4	39 821	
	5	41 471	
	6	43 192	

- Agent de réadaptation (psycho-éducateur ou orthopédagogue)
- Agent d'information
- animateur d'activités étudiantes
- animateur de pastorale
- Aumonier
- Conseiller en information scolaire et professionnelle
- Traducteur
- Travailleur social ou agent de service social

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
III	1	22 623	22 623
	2	23 389	23 389
	3	24 181	24 181
	4	24 972	24 972
	5	25 821	25 821
	6	26 698	26 698
	7	27 600	27 600
II	1	29 005	29 005
	2	29 935	29 935
	3	30 924	30 924
	4	31 920	31 920
	5	32 952	32 952
	6	34 045	34 045
	7	35 151	35 151
	8	36 326	36 326
	9		37 223
	10		38 142
I	1	36 290	
	2	36 326	
	3	36 888	
	4	38 185	
	5	39 041	
	6	40 325	

- Bibliothécaire
- Diététiste ou conseiller en alimentation.
- Ergothérapeute, physiothérapeute ou agent de réhabilitation

CLASSE	ÉCHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	ÉCHELLE THÉORIQUE AUX FINS D'INTÉGRATION (\$)
III	1	21 976	21 976
	2	22 723	22 723
	3	23 511	23 511
	4	24 332	24 332
	5	25 183	25 183
	6	26 052	26 052
	7	26 962	26 962
II	1	27 909	27 909
	2	28 885	28 885
	3	29 906	29 906
	4	30 975	30 975
	5	32 072	32 072
	6	33 231	33 231
	7	34 441	34 441
	8	35 664	35 664
	9		36 545
	10		37 447
I	1	35 041	
	2	35 664	
	3	35 664	
	4	36 268	
	5	37 351	

ANNEXE III

INTÉGRATION DANS LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Tous les corps d'emplois

CLASSE	ÉCHELONS	ÉCHELONS D'INTÉGRATION A LA DATE DE SIGNATURE
III	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	7
II	1	8
	2	9
	3	10
	4	11
	5	12
	6	13
	7	14
	8	15
	9	16
	10	17

ANNEXE "A"

CONTRAT D'ENGAGEMENT

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

NOM: _____

ADRESSE: _____

NO ASSURANCE SOCIALE: _____ TEL.: _____

1. Statut du professionnel:

- a) régulier
surnuméraire
remplaçant personne remplacée: _____
sous octroi
- b) temps plein
temps partiel

2. Pour le professionnel régulier, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail: _____

3. Pour un professionnel remplaçant, surnuméraire ou sous octroi, indiquer la durée du contrat: _____

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

5. Date d'entrée en service à la commission comme professionnel: _____

Annexe "A" (suite)

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

Corps d'emplois: _____

Echelon: _____ Traitement annuel: _____

7. Contrat collectif:

Le professionnel reconnaît avoir reçu une copie de la convention collective en vigueur et en avoir pris connaissance. Les contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

8. Dispositions particulières:

SIGNÉ A _____, le _____ 19 _____

Pour la commission

Le professionnel

c.c.: syndicat

ANNEXE "B"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Article 1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le professionnel pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement.

Article 2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un professionnel que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de tel professionnel nécessite son déménagement.

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

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

Article 3. La commission paie, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du professionnel visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

Article 4. La commission ne paie toutefois pas le coût de transport du véhicule personnel du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas payés par la commission.

ENTREPOSAGE

Article 5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du professionnel et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Annexe "B" (suite)

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Article 6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout professionnel déplacé ayant une personne à charge*, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est déplacé sans personne à charge*, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ledit professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable au professionnel déplacé ayant une personne à charge* est payable également au professionnel déplacé sans personne à charge* qui tient logement.

COMPENSATION POUR LE BAIL

Article 7. Le professionnel visé à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, le professionnel qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Article 8. Si le professionnel choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES A LA VENTE OU A L'ACHAT D'UNE MAISON

Article 9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale du professionnel relocalisé, les dépenses suivantes:

* Au sens de la clause 5-10.02.

Annexe "B" (suite)

- a) les honoraires d'un agent d'immeuble, sur production:
 - du contrat avec l'agent d'immeubles, immédiatement après sa passation;
 - du contrat de vente de la maison;
 - du compte d'honoraires de l'agent;
- b) les frais d'actes notariés imputables au professionnel pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le professionnel soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
- d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

Article 10.

Lorsque la maison du professionnel relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le professionnel doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

Article 11.

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 au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour lui et sa famille, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

Annexe "B" (suite)

Article 12.

Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du Bureau provincial de relocalisation ou si les personnes à charge* du professionnel ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission assume les frais de transport du professionnel pour visiter les personnes à charge* qui habitent avec lui à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

Article 13.

Dans le cas où le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation du bail. De plus, la commission lui paie les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Article 14.

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait par la commission qui l'engage et ce, dans les soixante (60) jours de la présentation par le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

* Au sens de la clause 5-10.02

ANNEXE "C"

FORMULE DE GRIEF

Date de soumission du grief: _____

Grief no: _____

SYNDICAT

Nom: _____
Adresse: _____
Tél: _____

COMMISSION

Nom: _____
Adresse: _____
Tél: _____

TYPE DE GRIEF

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

Faits à l'origine du grief: _____

Correctif requis: _____

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

Signature: _____

Fonction: _____

ANNEXE "D"

CONGÉ A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Article 1 Le professionnel permanent non en disponibilité qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois.

L'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, si le professionnel en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'un professionnel en disponibilité.

Article 2 Ce congé est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.

Article 3 La commission et le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

Article 4 Le congé à traitement différé d'une durée de douze (12) mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de six (6) mois doit coïncider avec une période débutant le 1er juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1er janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de six (6) mois ou douze (12) mois continus pris à une période autre que celle prévue au présent paragraphe.

Article 5 Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

Annexe "D" (suite)

- Article 6 A son retour, le professionnel reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel il est réaffecté ou muté, le tout subordonné aux autres dispositions de la présente convention.
- Article 7 Le contrat conclu entre le professionnel et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la présente convention.
- Article 8 Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après, laquelle fait partie de la présente annexe.
- Article 9 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.

Annexe "D" (suite)

CONGÉ A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire _____

ci-après appelée la commission

ET

NOM: _____ PRÉNOM: _____

ADRESSE: _____

ci-après appelé le professionnel

Annexe "D" (suite)

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 (6) mois ou d'une (1) année, soit du _____ au _____.

III **Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le professionnel reçoit _____ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé selon l'une ou l'autre des dispositions suivantes:

a) le congé de six (6) mois

- si le contrat est de deux (2) ans: 75% du traitement;
- si le contrat est de trois (3) ans: 83,34% du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans: 87,5% du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans: 90% du traitement;

b) le congé est de douze (12) mois

- si le contrat est de deux (2) ans: 50% du traitement;
- si le contrat est de trois (3) ans: 66,33% du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans: 75% du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans: 80% du traitement.

Annexe "D" (suite)

IV Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, le professionnel bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part;
- congés-maladie selon le paragraphe a) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé à traitement différé, le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

c) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour chaque année du contrat pendant laquelle le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

L'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles le professionnel a droit étant entendu que les vacances auxquelles il 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, le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont il jouirait s'il n'avait pas conclu le présent contrat.

Annexe "D" (suite)

V Retraite, désistement ou démission du professionnel

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

- a) le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop):

le professionnel rembourse* 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) le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé):

la commission rembourse au professionnel, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention applicable s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours:

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

le montant reçu par le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du professionnel en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde au professionnel; si le solde obtenu est positif, le professionnel rembourse* ce solde à la commission.

* La commission et le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Annexe "D" (suite)

VI. Congédiement du professionnel

Advenant le congédiement du professionnel ou la résiliation de l'engagement du professionnel suite à un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective applicable. Dans ce cas, le présent contrat prend fin à la date du début du congé sans traitement.

Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

La commission et le professionnel peuvent s'entendre que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

VIII Non-renouvellement du professionnel

Advenant le non-renouvellement du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

IX Mise en disponibilité du professionnel

Dans le cas où le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat prend fin à la date effective de sa mise en disponibilité. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

Annexe "D" (suite)

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque le congé est pris pendant la dernière année du contrat.

X Décès du professionnel

Advenant le décès du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI Invalidité

- a) Le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.
- b) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, le professionnel choisit :

- i) 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 lui et la commission;
 - ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.
- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

A la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues aux paragraphes a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

Annexe "D" (suite)

XII Congé de maternité (vingt (20) semaines) et congé d'adoption (dix (10) semaines)

- a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective applicable et est extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- 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 ou d'adoption et est extensionné d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

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

Dans ce cas, le professionnel choisit:

- i) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission;
- ii) 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 (6) mois:

- 1) Pour un contrat de deux (2) ans:

- après six (6) mois d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat: 66,66% du montant reçu.

Annexe "D" (suite)

ii) Pour un contrat de trois (3) ans:

- après six (6) mois d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat: 80% du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 40% du montant reçu.

iii) Pour un contrat de quatre (4) ans:

- après six (6) mois d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat: 85,71% du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 57,14% du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 28,57% du montant reçu;

iv) Pour un contrat de cinq (5) ans:

- après six (6) mois d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;
- après un (1) an d'exécution du contrat: 88,88% du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 66,66% du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 44,44% du montant reçu;
- après quatre (4) ans d'exécution du contrat: 22,22% du montant reçu.

Annexe "D" (suite)

b) Congé de douze (12) mois

i) Pour un (1) contrat de deux (2) ans:

après un (1) an d'exécution du contrat: 100% du montant reçu.

ii) Pour un contrat de trois (3) ans:

- après un (1) an d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;

- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 50% du montant reçu.

iii) Pour un contrat de quatre (4) ans:

- après un (1) an d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;

- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 66,66% du montant reçu;

- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 33,33% du montant reçu.

iv) Pour un contrat de cinq (5) ans:

- après un (1) an d'exécution du contrat: 100% du montant reçu;

- après deux (2) ans d'exécution du contrat: 75% du montant reçu;

- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 50% du montant reçu;

- après quatre (4) ans d'exécution du contrat: 25% du montant reçu.

Annexe "D" (suite)

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 _____ 19 _____.

Pour la commission scolaire

Professionnel

c.c.: au syndicat

ANNEXE "E"

L'expérience et la scolarité d'un professionnel à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne peuvent être modifiées en application des articles 6-6.00 et 6-7.00 pour de l'expérience ou un diplôme acquis avant le 31 décembre 1985.

ANNEXE "F"

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
A LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE EASTERN TOWNSHIPS

Le professionnel à temps plein de la Commission scolaire régionale Eastern Townships qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, bénéficie d'une semaine régulière de travail de trente-deux heures et demie (32,5 heures) continue de voir son traitement versé au prorata du nombre d'heures régulières travaillées par rapport à trente-cinq (35) heures.

Toutefois, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat peut informer la Commission scolaire régionale Eastern Townships de la volonté desdits professionnels à temps plein de cette commission qui bénéficient d'une semaine régulière de travail de trente-deux heures et demie (32,5 heures) de leur appliquer la semaine régulière de trente-cinq (35) heures. Dans une telle éventualité, la Commission scolaire régionale Eastern Townships appliquera la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures à l'ensemble des professionnels dans les trente (30) jours de l'avis du syndicat.

ANNEXE "G"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section 2 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à la date d'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) si Emploi et Immigration Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
- b) si, par la suite, Emploi et Immigration Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ANNEXE "H"

RÉVISION DE L'ANCIENNETÉ

Pour les professionnels à l'emploi d'une commission scolaire à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) au plus tard le 1er septembre 1987, le syndicat s'engage à fournir à la commission, les nom et prénom du ou des professionnels qui, avant leur nomination à ce titre, ont déjà été un employé de soutien à la commission et, le cas échéant, à toute autre commission du territoire judiciaire de la commission régionale. Un professionnel peut de la même manière soumettre lui-même son nom à la commission avant le 1er septembre 1987;
- b) la commission s'engage à recalculer, s'il y a lieu, avant le 31 octobre 1987, l'ancienneté des professionnels dont les noms sont soumis en vertu du paragraphe a) qui précède selon la définition d'ancienneté apparaissant à la clause 5-7.02 de la présente convention.
- c) telle révision est soumise aux dispositions de la clause 5-7.04.

ANNEXE "I"

FÉMINISATION DES TEXTES

Les parties conviennent de ce qui suit en regard de la féminisation du texte de la convention collective 1986-1988.

- A) Le texte officiel au sens du Code du travail est écrit selon les règles d'écriture actuelles (au masculin). Ce texte est le seul officiel aux fins de l'interprétation et de l'application de la convention collective.
- B) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties à l'échelle nationale se rencontrent pour s'entendre sur une version administrative féminisée du texte.

Aux fins de la rédaction de cette version, les parties conviennent d'utiliser comme base de discussion les règles d'écriture prévues au paragraphe E).

- C) Le nombre d'exemplaires prévu à la clause 10-6.01 est imprimé dans la version officielle (au masculin) et dans la version administrative féminisée selon les nombres convenus avec la partie syndicale.
- D) Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, les parties à l'échelle nationale se rencontrent afin d'examiner les règles d'écriture en regard de la féminisation des textes qui pourraient être applicables à la prochaine convention collective à être négociée par les parties.
- E) Règles d'écriture sur la féminisation des textes:
 - a) lorsqu'il est question d'appellations d'emploi, de titres de fonction, de désignation de personne, on utilise la forme féminine d'abord et la forme masculine ensuite écrites en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase. (sujet ou complément);

Annexe "I" (suite)

- b) lorsque de telles appellations sont des épïcènes (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;
- c) parfois, pour aérer le texte, on utilise le terme générique pour nommer la catégorie de salariés;
- d) substituer au mot employeur (fonction), l'institution pour laquelle il agit;
- e) accorder les adjectifs, épithètes, attributs selon la règle grammaticale usuelle;
- f) quand, dans l'appellation d'emploi ou du titre de fonction, on a le même article, adjectif démonstratif, adjectif possessif bref, le même déterminant, on ne le répète pas sauf pour l'emploi de l'article élidé;
- g) quand le déterminant est différent, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine;
- h) généralement, si on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné (femmes et hommes) on sépare les deux (2) groupes par la conjonction "et";
- i) si on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes, on sépare les deux (2) formes par la conjonction "ou";
- j) pour parer à toutes éventualités, recourir à une note explicative, en début de texte, pour signifier clairement que la forme masculine ou féminine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

LETRE D'ENTENTE NO 1

(NON ARBITRABLE)

FISCALITÉ EN MATIÈRE DE BÉNÉFICES RELIÉS

AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter des modifications qui pourraient être apportées aux bénéfices de l'article sur les disparités régionales si les règles régissant le traitement fiscal de ces bénéfices étaient modifiées de façon substantielle par les autorités compétentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 25 e
jour du mois juin 1987.

Edouard Marinell
La partie patronale

Jean D. An.
La partie syndicale.

LETRE D'ENTENTE NO 2

(NON ARBITRABLE)

VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSIONNELS

Les parties à l'échelle nationale conviennent de former, dans les meilleurs délais, un comité de travail regroupant le Ministère, l'ACSPQ et la Centrale. Ce comité a pour mandat d'étudier la problématique de l'application du un deux cent soixantième (1/260e) et du un mille huit cent vingtième (1/1820e) dans le versement de la rémunération des professionnels et d'acheminer aux parties sectorielles négociantes les solutions appropriées en vue de les intégrer dans les conventions collectives appropriées.

Le comité est formé de deux (2) représentants de la partie syndicale et de deux (2) représentants de la partie patronale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 25 e
jour du mois de juin 1987.

Edouard Maricelle
La partie patronale

Janet D. Leger
La partie syndicale

LETTRÉ D'ENTENTE NO 3

(NON ARBITRABLE)

ÉTUDE DES RELATIVITÉS SALARIALES DANS

LES EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DES PROFESSIONNELS

- 1) Le CPNCP et la Centrale conviennent de former, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité de travail composé de six (6) personnes, dont trois (3) désignées par le CPNCP et trois (3) par la Centrale.
- 2) Le CPNCP et la Centrale conviennent de désigner une personne extérieure aux parties à titre de président. Ce dernier voit à ce que le comité réalise son mandat.

Notamment, il convoque et dirige les réunions, favorise les échanges entre les membres et conseille ceux-ci au besoin dans l'exécution de leur mandat.

Les honoraires et les dépenses du président sont assumés à parts égales par le CPNCP et la Centrale.

- 3) Deux (2) des professionnels membres du comité sont libérés de leur travail jusqu'à ce que le comité remette son rapport. Ces libérations sont à la charge du CPNCP.
- 4) Afin de vérifier si les traitements de certains corps d'emplois sont égaux pour du travail équivalent, ce comité a pour mandat:

- de procéder à un examen des relativités salariales actuellement existantes entre les corps d'emplois des professionnels des commissions scolaires ou des collèges;
- d'établir la valeur relative des emplois utiles aux fins de cet examen. A cet effet, le comité devra convenir d'une méthode de comparaison, de l'échantillon des emplois et de tous les autres éléments nécessaires à la détermination de la valeur relative des emplois;
- de présenter aux parties ses constatations sur la valeur relative des emplois choisis et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.


Lettre d'entente no 3
(suite)

A ces fins, le comité peut décider de recourir à des ressources d'expertise extérieure aux parties et faire effectuer des recherches utiles à ses travaux.

- 5) Le comité se réunit au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres ou du président. Il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation contient un ordre du jour, et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.
- 6) Le comité dispose de douze (12) mois après sa formation pour remettre son rapport aux parties. Le rapport du comité doit contenir le résumé de la position des membres sur les éléments du mandat ainsi que leurs conclusions et recommandations.
- 7) Dans les soixante (60) jours qui suivent, les parties se rencontrent pour examiner les conclusions du rapport du comité. Elles peuvent amorcer des négociations quant aux suites qui pourraient être données en cours de convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 25 e
jour du mois DE JUIN 1987.


La partie patronale


La partie syndicale

LETTRÉ D'ENTENTE NO 4

(NON ARBITRABLE)

COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES

Le Ministère, l'ACSPQ et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-10.29 a aussi comme mandat d'assurer la finalisation de l'étude et, le cas échéant, l'implantation de la facturation magnétique et par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (incendie, accidents et risques divers) de la même façon.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25 e
jour du mois de juin 1987.

Edouard Mucille
La partie patronale

Jean D. Aron
La partie syndicale

LETTE D'ENTENTE NO 5

(NON ARBITRABLE)

RÉAMÉNAGEMENT DU TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties à l'échelle nationale conviennent de former un comité paritaire composé d'un (1) représentant du Ministère, d'un (1) représentant de l'ACSPQ et de deux (2) représentants de la FSPPCSQ, dont le mandat est de recommander aux parties à l'échelle nationale un projet de réaménagement de la convention collective.

Les parties à l'échelle nationale s'engagent à prendre en considération les travaux de ce comité lors de la prochaine négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 25^e jour du mois de juin 1987.

[Signature]
La partie patronale

[Signature]
La partie syndicale

LETTRÉ D'ENTENTE NO 6

(NON ARBITRABLE)

COMITÉ DE TRAVAIL CONCERNANT LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Les parties conviennent de créer un comité de travail formé de quatre (4) personnes (deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux) chargé de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:


1. étudier les cas-problèmes soumis par la partie syndicale au comité, relativement à l'application des conventions collectives antérieures, de la définition de "point de départ" pour la localité de Fermont et les localités du Littoral;
2. étudier la situation des employés de la basse Côte-Nord et de Fermont relativement à l'approvisionnement de la nourriture, à la situation du logement et aux sorties;
3. faire rapport aux parties sur les points 1, 2 et 5;
4. a) convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par l'article sur les disparités régionales. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un des cinq secteurs existants; elle devra tenir compte des éléments tels que:
 - nature des services disponibles sur place;
 - éloignement;
 - accessibilité;
 - sources locales d'approvisionnement;
 - conditions climatiques;
 - qualité des services;
 - services non disponibles - coût des services;
- b) procéder à l'évaluation prioritaire des localités de NEMASKA et de UMIUJAK;
- c) les parties syndicale et patronale conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de NEMASKA et UMIUJAK rétroactivement à l'entrée en vigueur de la convention;


Lettre d'entente no 6 (suite)

5. étudier la pertinence de maintenir le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port Cartier pour les salariés engagés après le 31 décembre 1988;
6. dans la mesure où il y a eu entente au sein du comité, de donner suite à cette entente concernant l'article 1 de la présente lettre d'entente.

Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales, incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux membres de ce comité.

EN FOI DE QUOI; les parties ont signé à Montreal, ce 25 e
jour du mois de juin 1987.


La partie patronale


La partie syndicale

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des Commissions scolaires
pour protestants (CPNCP)

69-8002