

CCED  
89-CRIE  
FPPEQ  
(CEQ)



# CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

d'une part,  
le Comité patronal de  
négociation de la commission  
scolaire crie (CPNCSC) et la  
COMMISSION SCOLAIRE CRIE

et d'autre part,  
la Fédération des professionnelles  
et professionnels de l'éducation  
du Québec (CEQ)

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

○ WHAPMAGOOSTUI

○ CHISASIBI

○ WEMINDJI

○ EASTMAIN

○ NEMASKA

○ WASKAGANISH

○ MISTASSINI

○ OUJE-BOUGOUMOU

○ WASWANPI



COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE

# 1989-1991

CCED  
89-CRIE  
FPPEQ  
(CEQ)

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

d'une part,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LA COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE ET LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ET

d'autre part,

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC POUR LE COMPTE  
DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS EN MILIEU  
SCOLAIRE DU NORD-OUEST REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,  
LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (CEQ)

Dépôt légal: 4ième trimestre 1990  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-550-15036-8

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
1-0.00	<b>GÉNÉRALITÉS</b>	
1-1.00	Définitions.....	1
1-2.00	Interprétation et nullité d'une clause.....	5
1-3.00	Annexes.....	6
1-4.00	Impression du texte de la convention.....	6
1-5.00	Durée de la convention.....	6
2-0.00	<b>JURIDICTION</b>	
2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance.....	8
3-0.00	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
3-1.00	Régime syndical.....	9
3-2.00	Déduction des cotisations syndicales.....	9
3-3.00	Déléguée ou délégué syndical .....	11
3-4.00	Congés pour activités syndicales.....	12
	Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale.....	12
	Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée.....	12
	Section 3 Congés pour participer au Congrès de la FPPE.....	13
	Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales.....	14
	Section 5 Remboursement des absences prévues à la section 4.....	15
	Section 6 Congés pour participer à un comité conjoint.....	15
	Section 7 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif.....	15
	Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales.....	16
	Section 9 Dispositions générales.....	16
3-5.00	Fourniture d'un local.....	16
3-6.00	Affichage et distribution.....	17
3-7.00	Documentation.....	17

4-0.00	CONSULTATION	
4-1.00	Comité des relations de travail.....	19
4-2.00	Consultation professionnelle.....	20
5-0.00	RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX	
	PARTIE I	RÉGIME D'EMPLOI
5-1.00	Statuts d'engagement.....	21
5-2.00	Poste de professionnelle ou professionnel régulier à combler.....	21
5-3.00	Engagement.....	23
5-4.00	Affectations.....	24
	Section 1 Affectation, réaffectation et mutation.....	24
	Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre.....	26
5-5.00	Non-renouvellement, démission et bris de contrat.....	27
	Section 1 Non-renouvellement.....	27
	Section 2 Démission.....	28
	Section 3 Bris de contrat.....	29
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	29
	Section 1 Généralités.....	29
	Section 2 Permanence.....	30
	Section 3 Réduction de personnel.....	31
	Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi.....	31
	Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	32
	Section 6 Frais de déménagement.....	37
	Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait).....	37
	Section 8 Bureaux de placement.....	37
	Section 9 Remplacement.....	38
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité.....	38
5-8.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel.....	41
5-9.00	Mesures disciplinaires.....	41

**PARTIE II RÈGIMES SOCIAUX**

5-10.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	42
	Section 1 Dispositions générales.....	42
	Section 2 Régime de base d'assurance-maladie.....	45
	Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas.....	48
	Section 4 Comité d'assurances de la Centrale.....	48
	Section 5 Intervention de la commission.....	50
	Section 6 Régimes uniformes d'assurance-vie.....	51
	Section 7 Assurance-salaire.....	51
	Section 8 Congés de maladie.....	54
5-11.00	Santé et sécurité.....	56
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	58
5-13.00	Droits parentaux.....	63
	Section 1 Dispositions générales.....	63
	Section 2 Congé de maternité.....	63
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....	69
	Section 4 Autres congés parentaux.....	71
	Section 5 Dispositions diverses.....	74
5-14.00	Non-discrimination.....	76
5-15.00	Accès à l'égalité.....	76
5-16.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	77
6-0.00	<b>RÉMUNÉRATION</b>	
6-1.00	Taux et échelles de traitement.....	78
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	78
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	82
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité.....	83
6-5.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement.....	84
6-6.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel lors d'une mutation.....	84
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la convention.....	84
6-8.00	Classification.....	84
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la convention.....	85
6-10.00	Avancement d'échelon.....	86
6-11.00	Versement du traitement.....	87

7-0.00	<b>AVANTAGES RELIÉS A LA PRESTATION DU TRAVAIL</b>	
7-1.00	Ancienneté.....	89
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation.....	90
7-3.00	Congé sans traitement.....	90
7-4.00	Congés spéciaux.....	91
7-5.00	Jours chômés et payés.....	94
7-6.00	Charge publique.....	95
7-7.00	Vacances.....	95
7-8.00	Frais de déplacement.....	97
7-9.00	Changements technologiques.....	97
7-10.00	Perfectionnement.....	98
	Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement.....	98
	Section 2 Organisation du perfectionnement.....	99
8-0.00	<b>RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL</b>	
8-1.00	Durée du travail.....	100
8-2.00	Horaire de travail.....	100
8-3.00	Travail supplémentaire.....	100
8-4.00	Réglementation des absences.....	101
8-5.00	Étendue de la responsabilité.....	102
8-6.00	Responsabilité professionnelle.....	102
8-7.00	Responsabilité civile.....	102
8-8.00	Exercice de la fonction.....	103
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	104
9-0.00	<b>GRIEFS ET MÉSENTENTES</b>	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	105
9-2.00	Arbitrage.....	106
9-3.00	Dispositions générales.....	111
9-4.00	Mésententes.....	112

10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

10-1.00	Définitions.....	113
10-2.00	Niveau des primes.....	114
10-3.00	Autres bénéficiaires.....	115
10-4.00	Sorties.....	117
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit.....	118
10-6.00	Décès.....	118
10-7.00	Logement.....	119
10-8.00	Transport de nourriture.....	119
10-9.00	Dispositions diverses.....	120

ANNEXES

Annexe I	Taux et échelles de traitement annuel.....	122
Annexe "A"	Contrat d'engagement.....	128
Annexe "B"	Frais de déménagement.....	129
Annexe "C"	Formule de grief.....	132
Annexe "D"	Point de départ.....	133
Annexe "E"	Congé à traitement différé.....	134
Annexe "F"	Régime de prestations supplémentaires de chômage.....	142
Annexe "G"	Autorisation de consultation d'un dossier personnel.....	143
Annexe "H"	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....	144
Annexe "I"	(Protocole) Divers comités.....	146
Annexe "J"	(Protocole) Scolarité de maîtrise (45 crédits).....	147
Annexe "K"	(Protocole) Comité technique sur les assurances.....	148
Annexe "L"	Régimes de retraite.....	149
Annexe "M"	Lettre d'entente relative aux disparités régionales (Comité paritaire).....	155
Annexe "N"	Logement.....	156
Annexe "O"	Relativités salariales.....	157

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 PRINCIPE

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

1-1.02 AFFECTATION

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel..

1-1.03 ANNÉE DE SERVICE

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

1-1.04 ANNÉE D'EXPÉRIENCE

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

1-1.05 ANNÉE SCOLAIRE ET ANNÉE DE TRAVAIL

Année scolaire déterminée conformément à la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q. chapitre I-14).

Année de travail signifie le même période que l'année scolaire.

1-1.06 CENTRALE OU CEQ

La Centrale de l'enseignement du Québec.

1-1.07 CLASSEMENT

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

1-1.08 CLASSIFICATION

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

1-1.09 COMITÉ PATRONAL OU CPNCSC

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

1-1.10 COMMISSION

La Commission scolaire crie.

1-1.11 CONVENTION DE LA BAIE JAMES

La Convention de la Baie James et du Nord Québécois signée le 11 novembre 1975 entre le Gouvernement du Québec, la Société d'énergie de la Baie James, la Société de développement de la Baie James, l'Hydro-Québec, le Grand Council of the Crees (of Quebec), la Northern Quebec Inuit Association, les Cries de la Baie James, les Inuit du Québec, les Inuit de Port Burwell et le Gouvernement du Canada, approuvée par le Parlement du Canada et l'Assemblée nationale du Québec et telle qu'elle est modifiée par la suite, ainsi que toutes les ententes complémentaires à la convention de la Baie James et du Nord Québécois.

1-1.12 CORPS D'EMPLOIS

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.27.

1-1.13 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la commission, nommé en cette qualité par le syndicat pour représenter les professionnelles et professionnels visés par l'accréditation.

1-1.14 ÉCHELON

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

1-1.15 FÉDÉRATION OU FPPE

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

1-1.16 FONCTION

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

1-1.17 GRIEF

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

1-1.18 JOURS OUVRABLES

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

1-1.19 MÉSENTENTE

Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la convention et qu'un différend au sens du Code du travail.

1-1.20 MINISTÈRE

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.21 MINISTRE

La ou le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.22 MUTATION

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

1-1.23 PARTIES LOCALES

La commission et le syndicat liés par la convention.

1-1.24 PARTIES A L'ÉCHELLE NATIONALE

Le Comité patronal et la Centrale.

1-1.25 PARTIE PATRONALE A L'ÉCHELLE NATIONALE

Le Comité patronal ou CPNCSC.

1-1.26 PARTIE SYNDICALE A L'ÉCHELLE NATIONALE

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

1-1.27 **PLAN DE CLASSIFICATION**

Document du Ministère et de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec intitulé "PLAN DE CLASSIFICATION, PERSONNEL PROFESSIONNEL, COMMISSIONS SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES POUR CATHOLIQUES", en application à la date d'entrée en vigueur de la convention.

1-1.28 **POSTE**

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

1-1.29 **POSTE VACANT**

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

1-1.30 **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL**

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

1-1.31 **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL À TEMPS PLEIN**

Professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et la professionnelle ou le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte soixante-quinze (75) pour cent ou plus du nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

1-1.32 **PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL À TEMPS PARTIEL**

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

1-1.33 **RÉAFFECTATION**

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

1-1.34 **RÉGION SCOLAIRE**

L'une des régions scolaires telles qu'elles sont établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires, publié sous le code 27-1979C-1.

1-1.35 REPRÉSENTANTE OU REPRÉSENTANT SYNDICAL

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

1-1.36 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).

1-1.37 STAGIAIRE

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

1-1.38 SYNDICAT

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

1-1.39 TAUX HORAIRE

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.40 TRAITEMENT

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

1-1.41 TRAITEMENT TOTAL

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

1-1.42 UNITÉ DE NÉGOCIATION

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

1-2.00 INTERPRÉTATION ET NULLITÉ D'UNE CLAUSE

1-2.01 La nullité d'une clause de la convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

1-2.02 Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

1-2.03 La mention "Protocole" dans la convention est incluse dans un but indicatif.

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

1-2.04 Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe "H".

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

1-3.00 ANNEXES

1-3.01 Les annexes font partie intégrante de la convention.

1-4.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION

1-4.01 Les frais d'impression ou de photocopie de la convention sont assumés par le Comité patronal. Le Comité patronal fournit à la Fédération cent (100) exemplaires de la version française et cinquante (50) exemplaires de la version anglaise de la convention.

1-4.02 Le texte de la convention est traduit en langue anglaise aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être disponible à la professionnelle ou au professionnel de langue anglaise et au syndicat dans les meilleurs délais. La partie patronale peut préparer un résumé en langue crie de la convention.

1-4.03 Le texte français de la convention est le seul officiel aux fins d'interprétation.

1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION

1-5.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf au cas de stipulations contraires qui y sont expressément prévues.

1-5.02 La convention se termine le 31 décembre 1991. Cependant, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La convention s'applique à toutes les professionnelles et 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 convention ne s'applique pas aux stagiaires.

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

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

2-1.04 La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire, est couvert par la convention, à l'exception des sujets suivants:

- a) congés pour activités syndicales de longue durée;
- b) priorité et sécurité d'emploi;
- c) charge publique;
- d) prolongation du congé de maternité.

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

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

2-1.05 La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée inférieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire, n'a droit qu'à l'application des seules clauses où elle ou il est expressément désigné ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants:

- a) la cotisation syndicale;
- b) la santé et la sécurité;
- c) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle ou il est engagé pour une durée de trois (3) mois ou plus;
- d) la non-discrimination;
- e) l'accès à l'égalité;
- f) le harcèlement sexuel;
- g) le traitement au prorata des heures travaillées;
- h) le versement du traitement;
- i) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- j) la reconnaissance de la scolarité;
- k) les frais de déplacement;

2-1.05

(SUITE)

- l) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- m) la réglementation des absences;
- n) l'étendue de la responsabilité;
- o) la responsabilité professionnelle;
- p) l'exercice de la fonction;
- q) la responsabilité civile;
- r) 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;
- s) les bénéfices pour disparités régionales selon les conditions prévues au chapitre 10-0.00.

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

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

2-2.00

RECONNAISSANCE

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme le représentant collectif exclusif des professionnelles et professionnels régis par la convention aux fins de son application.

2-2.02

La commission et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de l'entente nationale leur délèguent spécifiquement.

2-2.03

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

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

2-2.04

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

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

2-2.05

La commission et le syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'école tels qu'ils sont déterminés à la Convention de la Baie James, à la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q. chapitre I-14) et à la convention.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la convention.

3-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel qui n'est pas membre de son syndicat et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la convention.

3-1.03 Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la convention doit signer une formule d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par le syndicat.

La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les dix (10) jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel.

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

3-1.04 Le fait pour le syndicat de ne pas accepter ou d'expulser une professionnelle ou un professionnel de ses rangs ou pour une professionnelle ou un professionnel d'être membre ou de ne pas être membre du syndicat ne peut affecter son lien d'emploi.

3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3-2.01 La commission déduit du traitement total de chaque professionnelle ou professionnel visé par l'accréditation et régi par la convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

3-2.02 Sur avis écrit à cet effet, la commission effectue également la déduction d'une cotisation syndicale spéciale.

3-2.03 Tout avis de cotisation prend effet le 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.

3-2.04 Le syndicat indique à la commission, par un avis écrit:

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

3-2.05 Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent percepteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

3-2.06 Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant les renseignements suivants:

- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des professionnelles et professionnels cotisés en indiquant:

- le nom et le prénom;
- le numéro d'assurance sociale;
- le traitement annuel;
- le traitement cotisable de la période visée;
- le montant de cotisation retenu;
- la date du début des services comme professionnelle ou professionnel ou la date de son départ, si elle est comprise dans la période visée par la présente liste.

3-2.07 Dans le cas où le syndicat a nommé un agent percepteur, la commission fait parvenir à la déléguée ou au délégué syndical une copie du bordereau d'appui en même temps qu'elle en fait l'expédition audit agent percepteur.

3-2.08 La commission fait parvenir au syndicat ou, le cas échéant, à l'agent percepteur du syndicat, avant le 31 janvier, une liste couvrant la période de l'année civile précédente; cette liste doit contenir les renseignements suivants:

- a) les nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
- b) son numéro d'assurance sociale;
- c) son statut d'engagement;
- d) la date du début des services comme professionnelle ou 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 points e) et f) pour la période visée par la liste.

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

3-2.09 Pour chaque cotisante ou cotisant, la commission indique chaque année sur les feuillets T4 et Relevé 1 (pour usage fiscal) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

3-2.10 Lorsque l'une des parties locales demande à la ou au commissaire général du travail de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où la ou le commissaire du travail rend son jugement fait foi de la fin de la période cotisable pour la personne exclue ou du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.

3-2.11 Pour la professionnelle ou le professionnel exclu de l'unité de négociation conformément à la clause 3-2.10, le syndicat s'engage à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été prélevé le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement total cotisable.

3-2.12 Le syndicat prend fait et cause pour la commission pour toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'elle est tenue de payer en vertu d'un jugement final.

### 3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-3.01 Le syndicat nomme comme déléguée ou délégué syndical une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la commission pour le représenter auprès de la commission aux fins de l'application de la convention.

Elle ou il a pour fonctions entre autres:

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

3-3.02 Le syndicat peut nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour exercer les fonctions de la déléguée ou du délégué syndical en son absence. Cette déléguée ou ce délégué syndical adjoint doit être une professionnelle ou un professionnel à l'emploi de la commission.

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

3-3.03 Le syndicat informe par écrit la commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la déléguée ou du délégué syndical adjoint dans les trente (30) jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement.

3-3.04 La déléguée ou le délégué syndical exerce ses fonctions en dehors de ses heures de travail.

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

3-3.04 (SUITE)

S'il devient nécessaire que la déléguée ou le délégué syndical quitte son travail pour exercer ses fonctions, elle ou il peut le faire, après avoir donné un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. A moins de circonstances incontrôlables ou d'entente au contraire, ce préavis écrit est de vingt-quatre (24) heures. Copie de ce préavis est transmise dans les meilleurs délais par le syndicat au service du personnel. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.15.

3-3.05

Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentantes ou représentants, la déléguée ou le délégué syndical peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la commission doit être avisée au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre que la déléguée ou le délégué syndical sera accompagné.

Si la personne qui accompagne la déléguée ou le délégué syndical est une professionnelle ou un professionnel de la même commission que cette dernière ou ce dernier, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.15.

3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

SECTION 1 CONGÉS AUX FINS DE NÉGOCIATIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE

3-4.01

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

SECTION 2 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES DE LONGUE DURÉE

3-4.02

Le syndicat ou la FPPE obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel membre élu de l'instance exécutive du syndicat, de la FPPE ou de la CEQ. Le retour en service de cette professionnelle ou de ce professionnel s'effectue sur préavis écrit de trente (30) jours à la commission.

3-4.03

Le syndicat ou la FPPE obtient de la commission le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel auquel il ou elle entend confier une charge non élective.

Si la demande est pour une (1) année scolaire, elle doit être présentée à la commission avant le 1er mai précédant cette année scolaire. Ce congé se renouvelle automatiquement pour une autre année scolaire sur avis du syndicat ou de la FPPE à la commission avant le 1er mai précédent.

3-4.03 (SUITE)

Si la demande de congé est pour une période ininterrompue inférieure à douze (12) mois, elle doit être présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si la commission parvient à engager une professionnelle ou un professionnel remplaçant après avoir décidé que ce remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le syndicat ou la FPPE à cet effet dans les dix (10) jours de la demande. Si la commission décide de ne pas remplacer ou si la demande est présentée au moins soixante (60) jours à l'avance, l'absence est autorisée.

3-4.04 Le syndicat ou la FPPE peut demander, par écrit, le congé à temps partiel d'une professionnelle ou d'un professionnel auquel il ou elle entend confier une charge élective ou non élective. Ce congé requiert l'accord de la commission.

3-4.05 La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la commission son traitement et tous les bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les allocations spéciales et les contributions patronales payées par la commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des congés de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absences ayant débuté dans les vingt (20) mois antérieurs à l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, étant entendu qu'un renouvellement constitue un début de période d'absence au sens de la présente clause.

3-4.06 À son retour, la professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

SECTION 3 CONGÉS POUR PARTICIPER AU CONGRÈS DE LA FPPE

3-4.07 La professionnelle ou le professionnel délégué officiel de son syndicat au Congrès biennal de la FPPE 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 trois (3) jours ouvrables par deux (2) années scolaires.

3-4.08 Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la professionnelle ou du professionnel pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée à la supérieure ou au supérieur immédiat de la professionnelle ou du professionnel concerné. Copie de cette demande est transmise dans les meilleurs délais par le syndicat au service du personnel.

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

- 3-4.09 Lorsque la commission remplace une professionnelle ou un professionnel absent en vertu de la présente section, le syndicat rembourse à la commission le traitement versé à cette fin.

#### SECTION 4 CONGÉS POUR D'AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

- 3-4.10 Une ou un membre de l'instance exécutive du syndicat ou de la FPPE peut s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions.

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

- 3-4.11 Le syndicat informe en temps utile la commission de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat, de la FPPE ou de la CEQ et, le cas échéant, de toute modification à cette liste.

- 3-4.12 Une représentante ou un représentant syndical peut, avec l'assentiment écrit du syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer un mandat syndical autre que ceux prévus à la clause 3-4.10 ou aux sections précédentes.

Ces absences sont accordées par la commission jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables prévu ci-après et ce, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels d'une unité de négociation:

- a) si l'unité de négociation compte moins de trente-six (36) professionnelles et professionnels: quinze (15) jours ouvrables par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte trente-six (36) professionnelles et professionnels ou plus: vingt (20) jours ouvrables par année scolaire.

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

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

- 3-4.14 Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la professionnelle ou du professionnel pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée à la supérieure ou au supérieur immédiat de la professionnelle ou du professionnel concerné. Copie de cette demande est transmise dans les meilleurs délais par le syndicat au service du personnel.

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

## SECTION 5 REMBOURSEMENT DES ABSENCES PRÉVUES À LA SECTION 4

3-4.15 Le syndicat rembourse à la commission, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, pour chaque jour d'absence prévu à la section 4, cinquante (50) pour cent du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-après:

- a) si l'unité de négociation compte moins de trente-six (36) professionnelles et professionnels: dix-sept (17) jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte trente-six (36) professionnelles et professionnels ou plus: vingt-trois (23) jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le syndicat rembourse à la commission cent (100) pour cent du traitement de la professionnelle ou du professionnel absent.

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

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

## SECTION 6 CONGÉS POUR PARTICIPER À UN COMITÉ CONJOINT

3-4.16 Une représentante ou un représentant syndical nommé officiellement sur un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat afin d'assister aux rencontres de ce comité.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé par écrit à l'avance par la professionnelle ou le professionnel concerné 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 soixante-douze (72) heures est requis. Copie de cet écrit est transmise dans les meilleurs délais par le syndicat au service du personnel.

## SECTION 7 CONGÉS RELATIFS À LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE OU À UNE PROCÉDURE DEVANT UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF

3-4.17 Deux (2) représentantes ou représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat si leur présence est requise pour rencontrer l'autorité désignée de la commission afin de mettre en oeuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la convention.

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

3-4.18 Lorsqu'une séance d'arbitrage en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant les heures de travail, la professionnelle ou le professionnel concerné comme témoin ou plaignant ou plaignant à cette séance d'arbitrage obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.

La professionnelle ou le professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère ou conseiller lors d'une séance d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par la commission la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

3-4.19 Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage se tient pendant l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel et que le fait d'être appelé à cette audition comme témoin, découle de son statut d'employée ou d'employé, la professionnelle ou le professionnel appelé comme témoin à cette séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

#### SECTION 8 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES COLLECTIVES ET RÉUNIONS SYNDICALES

3-4.20 A l'intérieur de l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel, certaines périodes peuvent être consacrées à des activités professionnelles collectives après entente entre la commission et le syndicat.

3-4.21 Toute réunion syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail.

#### SECTION 9 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3-4.22 La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu du présent article conserve son titre de professionnelle ou professionnel ainsi que tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était effectivement au travail.

3-4.23 L'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel en congé pour activités syndicales ne peut être modifié uniquement en raison de son absence pour activités syndicales à moins d'entente entre la commission et le syndicat.

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

3-5.01 Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical, la commission fournit gratuitement au syndicat, dans un de ses immeubles, un local disponible et convenable pour la tenue d'une réunion syndicale.

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

3-5.02 Le syndicat doit prendre les dispositions nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-5.03 S'il y a entente à cet égard entre la commission et le syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat syndical.

### 3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

3-6.01 Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par la commission, aux endroits appropriés dans les édifices qu'elle occupe, tout document à caractère professionnel ou syndical identifié au nom du syndicat, de la FPPE ou de la Centrale.

3-6.02 La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de ces documents et la communication d'avis de même nature à chaque professionnelle ou professionnel, même sur les lieux de travail mais en dehors du temps où la professionnelle ou le professionnel dispense ses services.

3-6.03 Sur réception, l'autorité compétente de l'école transmet immédiatement à la déléguée ou au délégué syndical ou à la déléguée ou au délégué syndical adjoint tout renseignement, document ou autre communication provenant du syndicat.

3-6.04 Si la commission doit faire un affichage en vertu de la convention, elle affiche dans tous les établissements où elle a une professionnelle ou un professionnel à son emploi.

3-6.05 Le syndicat peut distribuer tout document aux professionnelles et professionnels en le déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.

3-6.06 Le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par la commission à l'intérieur de son territoire.

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

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

### 3-7.00 DOCUMENTATION

3-7.01 La commission transmet au syndicat en deux (2) exemplaires, avant le 31 octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels en indiquant pour chacune et chacun:

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;

3-7.01

(SUITE)

- d) l'adresse;
- e) le numéro d'assurance sociale;
- f) le numéro de téléphone tel que porté à sa connaissance;
- g) la date d'entrée en service à la commission;
- h) la date du début des services comme professionnelle ou professionnel à la commission;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service auquel elle ou il est rattaché;
- n) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
- o) l'identification du régime de retraite.

3-7.02

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

3-7.03

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

3-7.04

Dans les trente (30) jours de leur publication, la commission transmet au syndicat une copie du procès-verbal des réunions du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 CONSULTATION

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours ouvrables de la demande de l'une des parties locales, celles-ci forment, pour la durée de la présente convention, un comité des relations de travail consultatif.

4-1.02 Le comité des relations de travail est composé d'au plus trois (3) professionnelles ou professionnels à l'emploi de la commission choisis par et parmi les membres du syndicat et d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de la commission. Toutes ces personnes sont nommées annuellement. Ces nominations sont confirmées par écrit.

4-1.03 À la demande de l'une des parties locales, le comité des relations de travail doit être saisi de toute question relative aux relations de travail ou d'une politique de la commission qui a une incidence sur les activités professionnelles.

La commission fournit aux représentantes ou représentants du syndicat au comité des relations de travail l'information pertinente à la consultation lorsqu'est convoquée une réunion du comité des relations de travail aux fins de discuter de l'un des sujets mentionnés aux alinéas a) à h) ci-dessous.

La commission doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets mentionnés ci-dessous, informer la déléguée ou le délégué syndical de son intention à cet égard:

- a) un grief;
- b) la venue de stagiaires;
- c) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- d) l'attribution des congés sans traitement;
- e) la réorganisation du travail des professionnelles ou professionnels suite à une perturbation ou une interruption de la marche de la commission;
- f) toute question relative à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- g) une politique ou une directive ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
- h) toute autre question déterminée par entente entre la commission et le syndicat.

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

4-1.06 Sans égard à sa représentation, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

- 4-1.07 La professionnelle ou 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. Cette professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel de se prévaloir de la procédure de grief lorsque la convention lui confère ce droit.
- 4-1.10 Sous réserve des dispositions du présent article, le comité des relations de travail est maître de sa régie interne.
- 4-1.11 À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la commission convoqué par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.15.
- 4-1.12 Lorsqu'une réunion du comité des relations de travail est tenue, la commission assume, sur demande préalable du syndicat à cet égard d'au moins cinq (5) jours ouvrables et selon la politique en vigueur à la commission, la moitié des coûts de transport des représentantes ou représentants syndicaux pour assister à la réunion de ce comité à la condition que ces coûts de transport soient encourus entre le point d'affectation d'une représentante ou un représentant du syndicat à ce comité et l'endroit où la réunion du comité se tient.
- Cependant, la commission ne rembourse ainsi la moitié de ces coûts de transport que pour un maximum de trois (3) réunions du comité des relations de travail par année scolaire.
- 4-2.00 **CONSULTATION PROFESSIONNELLE**
- 4-2.01 La commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur les matières d'ordre pédagogique convenues par entente écrite au comité des relations de travail.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT

5-1.01 Une professionnelle ou un professionnel est engagé avec le statut de régulière ou régulier, de remplaçante ou remplaçant, ou de surnuméraire.

5-1.02 Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui engagé d'une façon autre que temporaire.

5-1.03 Une professionnelle ou un professionnel remplaçant est celle ou celui engagé à ce titre pour remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé ou en absence.

5-1.04 Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui engagé à ce titre:

- a) dans le cas d'un surcroît de travail, pour une période maximale de six (6) mois ou l'équivalent par année scolaire, consécutifs ou non, à moins d'entente entre les parties locales avant l'expiration de cette période;
- b) dans le cas d'un projet ou d'activités à caractère temporaire pour une période maximale de neuf (9) mois, à moins d'entente entre les parties locales avant l'expiration de cette période.

La professionnelle ou le professionnel visé à l'alinéa b) bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de surnuméraire au poste qu'elle ou il occupait si ce dernier est reconduit par la commission dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement et si cette professionnelle ou ce professionnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la commission.

Cette priorité s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.27.

5-1.05 Malgré la clause 5-1.04, la professionnelle ou le professionnel sous octroi ou surnuméraire engagé avant la date d'entrée en vigueur de la convention continue d'être régi par les clauses 1-1.33 ou 1-1.34 de la convention 1986-1988 et ce, jusqu'à l'expiration de son engagement.

5-2.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À COMBLER

5-2.01 Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher la commission de procéder au préalable à des mutations et à des réaffectations conformément à l'article 5-4.00.

5-2.02 Lorsque la commission décide de combler un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant:

a) elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité chez elle, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;

à défaut d'avoir comblé le poste selon l'alinéa a), la commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante:

b) elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.15 si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;

c) elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence et qui répond aux exigences du poste à combler;

d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel qui a accumulé au cours des trente-six (36) derniers mois, l'équivalent de dix-huit (18) mois de service à la commission dans un emploi de professionnelle ou professionnel surnuméraire ou, au sens de la convention 1986-1988, de professionnelle ou professionnel sous octroi, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler.

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

Ensuite, elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel non rengagé par la commission et visé à la clause 5-6.08<sup>(1)</sup> si elle ou il répond aux exigences du poste à combler; la commission en avise la professionnelle ou le professionnel concerné par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue par la commission; le défaut de réponse de la part de la professionnelle ou du professionnel dans les dix (10) jours de l'expédition de la lettre constitue un refus d'acceptation du poste.

5-2.04 Les clauses 5-2.02 et 5-2.03 ne s'appliquent pas lorsque la commission décide de combler le poste vacant par une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui est qualifié.

5-2.05 Lorsque la commission procède à un affichage dans le cadre du présent article, l'offre d'emploi doit contenir, entre autres, une description sommaire du poste, le statut d'engagement et les qualifications et exigences requises pour le poste.

---

(1) Cette professionnelle ou ce professionnel se voit reconnaître à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à sa commission avant son non-renouvellement pour surplus qui précède immédiatement son engagement suite à une offre de poste en vertu de la présente clause.

5-3.00 ENGAGEMENT

5-3.01 L'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine le 30 juin de chaque année sous réserve des autres dispositions de la convention.

À son expiration, l'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est renouvelé pour une autre année (1er juillet au 30 juin) sous réserve des autres dispositions de la convention.

5-3.02 L'engagement de la professionnelle ou du professionnel remplaçant ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.

5-3.03 L'engagement de toute professionnelle ou tout professionnel 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 à la professionnelle ou au professionnel dans les cinq (5) jours qui suivent sa signature.

5-3.04 Dans les cinq (5) jours de la signature du contrat prévu à la clause 5-3.03 ou de la date de l'entrée en service si celle-ci est antérieure à la signature du contrat, la commission informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que la déléguée ou le délégué syndical, des points suivants et par la suite de tout changement qui survient à ceux-ci:

- a) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- b) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;
- e) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

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

5-3.05 Lors de l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel à qui elle offre un poste, la commission remet une copie de la convention en langue française, anglaise ou crie (ou un résumé en langue crie, selon le cas) selon ce que demande la professionnelle ou le professionnel, à la condition que la convention soit disponible dans la langue demandée.

5-3.06 La professionnelle ou le professionnel fournit les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la commission lors de l'engagement. Le défaut pour la professionnelle ou le professionnel de fournir ces preuves dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, permet à la commission d'annuler cet engagement.

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

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

#### 5-4.00 AFFECTATIONS

#### SECTION 1 AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION

5-4.01 La commission décide de l'affectation et de la réaffectation. Elle le fait en fonction, entre autres, des besoins du système scolaire, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à combler, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnelles ou professionnels à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté.

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

5-4.02 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention conserve son affectation, sous réserve des dispositions du présent article.

5-4.03 La commission peut réaffecter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins une (1) semaine à l'avance.

5-4.04 Une professionnelle ou un professionnel peut demander, motifs à l'appui, une réaffectation ou une mutation. La commission donne sa réponse par écrit.

5-4.05 Suite à une réaffectation ou à une mutation, la professionnelle ou le professionnel concerné qui prétend que la commission a agi de façon abusive à son endroit, notamment en regard des critères prévus à la clause 5-4.01, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 9-0.00.

5-4.06 La commission peut muter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-4.07 Rien dans le présent article ne peut avoir pour effet d'autoriser une professionnelle ou un professionnel à ne pas se soumettre à la décision de la commission.

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

5-4.08 La commission ne peut prêter les services d'une professionnelle ou d'un professionnel à un autre employeur sans obtenir préalablement l'accord de la professionnelle ou du professionnel concerné.

5-4.09 Une professionnelle ou un professionnel peut refuser sa réaffectation si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le secteur d'activités concerné.

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

5-4.10 La professionnelle ou le professionnel muté est rémunéré conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 6-6.00.

5-4.11 Lorsque la commission entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de professionnelles ou professionnels visés est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes, sur les réaffectations ou les mutations incidentes et sur les termes et modalités de la réaffectation ou de la mutation.

Lorsque ces changements entraînent des réaffectations ou mutations qui occasionnent des déménagements selon les conditions de l'Article 2 de l'annexe "B", la commission consulte le syndicat au moins quatre (4) mois à l'avance.

5-4.12 La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'article 1, au deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe "B", aux conditions y mentionnées, de même, lorsqu'il y a lieu, à l'application des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03.

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de 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 couvrir la recherche d'un logement à moins que celui-ci ne soit fourni par la commission. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu à l'alinéa f) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

5-4.13 La commission informe par écrit la professionnelle ou le professionnel de tout changement qui survient à l'un des sujets suivants:

- a) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient ainsi que le secteur d'activités de son corps d'emplois s'il y a lieu;
- b) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;
- e) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- f) son classement;
- g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

Une copie de cet avis est également transmise à la déléguée ou au délégué syndical.

5-4.14 La professionnelle ou le professionnel qui a sa permanence et qui est réaffecté ou muté dans une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel et régulier de travail doit être avisé à cet effet par la commission au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. Cet avis comporte la date effective de sa réaffectation ou mutation, l'indication de la localité où elle ou il est ainsi réaffecté ou muté et, s'il s'agit d'une mutation, l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

Cette professionnelle ou ce professionnel qui a sa permanence et qui est réaffecté ou muté dans une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel et régulier de travail peut refuser cette affectation ou mutation et ainsi mettre fin à son emploi en avisant par écrit la commission à cet effet, au moins vingt (20) jours avant la date effective de sa réaffectation ou mutation telle qu'indiquée dans l'avis qui lui est remis conformément au paragraphe précédent. Cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie alors d'une prime de séparation équivalente à six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission. À moins d'une entente écrite au contraire avec la commission, la date de fin d'emploi de cette professionnelle ou ce professionnel ne pourra être reportée ultérieurement à la date effective de sa réaffectation ou mutation indiquée dans l'avis qui lui est remis par la commission conformément au paragraphe précédent.

## SECTION 2 AFFECTATION TEMPORAIRE À UN POSTE DE CADRE

5-4.15 La professionnelle ou le professionnel ayant accepté d'être affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant le temps qu'elle ou il remplit ce poste, le traitement qu'elle ou il aurait comme titulaire de ce poste.

5-4.16 La professionnelle ou le professionnel réintègre son poste sur demande de la commission ou à sa propre demande au plus tard quinze (15) jours après en avoir reçu ou fait la demande par écrit.

5-4.17 Sous réserve des clauses 5-4.15 et 5-4.16, une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.

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

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

SECTION 1 NON-RENGAGEMENT

5-5.01 La commission, après avoir décidé, par résolution adoptée à une session régulièrement tenue du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission, de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein pour l'année suivante (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin), doit, avant le 1<sup>er</sup> juin précédant cette année, lui communiquer son intention à cette fin par avis écrit, pli recommandé, poste certifiée ou remise de main à main. L'avis écrit doit contenir la ou les raisons à l'appui de la décision de la commission, toutefois aucun droit d'action ne découle des raisons ainsi données de bonne foi.

5-5.02 La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-1.00.

5-5.03 La professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue à la convention pour son non-rengagement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la convention.

Cette professionnelle ou ce professionnel peut, de la même manière, contester le bien-fondé de la ou des raisons du non-rengagement. Cependant, la professionnelle ou le professionnel peut le faire uniquement si elle ou il a terminé 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.

5-5.04 La professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue à la clause 5-5.02 pour ce non-rengagement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la convention.

Cette professionnelle ou ce professionnel peut, de la même manière, contester le bien-fondé de la ou des raisons du non-rengagement. Cependant, cette professionnelle ou ce professionnel peut le faire uniquement si elle ou il a terminé les périodes de service suivantes:

5-5.04

(SUITE)

- a) pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel qui travaille trente (30) pour cent ou plus mais moins de soixante-quinze (75) pour cent du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00, 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 la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel qui travaille moins de trente (30) pour cent du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00, 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.

5-5.05

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

5-5.06

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

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

## SECTION 2 DÉMISSION

5-5.07

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

5-5.08

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

5-5.09

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

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité à plus de soixante-cinq (65) kilomètres;
- b) pour cause de maternité;

5-5.09 (SUITE)

- c) suite au décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues à la présente section, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel et renonce à tout recours contre elle ou lui.

SECTION 3 BRIS DE CONTRAT

5-5.10 Constitue un bris de contrat l'une des causes suivantes:

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel de se présenter au travail sans raison valable dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il devait se présenter au travail;
- c) une professionnelle ou un professionnel qui, bénéficiant d'un congé se terminant à la fin de l'année scolaire, n'avise pas la commission de son retour en service dans les délais convenus entre la commission et la professionnelle ou le professionnel concerné.

5-5.11 Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps la résiliation par la commission de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel.

5-5.12 La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.09 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-9.00.

5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 1 GÉNÉRALITÉS

5-6.01 Aux fins du présent article:

- a) l'ensemble des professionnelles ou professionnels dont la langue principale de travail est l'anglais sont réputés faire partie de la section anglaise, les autres professionnelles ou professionnels étant réputés faire partie de la section française. La section 3 du présent article et la présente clause s'appliquent à chacune des sections ainsi définies comme si chacune d'elles constituait une commission scolaire en soi. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir par écrit que le présent alinéa ne s'applique pas;
- b) la professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé;

5-6.01 (SUITE)

- c) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont elle ou il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- d) lorsqu'une commission offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par lettre recommandée. La date du récépissé constatant le dépôt à la poste de ladite lettre constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- e) la commission transmet au syndicat, avant le 15 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
- f) la professionnelle ou le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la convention bénéficie des dispositions du présent article qui concernent la professionnelle ou le professionnel en disponibilité.

SECTION 2 PERMANENCE

5-6.02 Aux fins du présent article:

- a) la professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service continu à la commission à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la commission.

Cependant, pour la professionnelle ou 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 (75) pour cent mais inférieur à cent (100) pour cent de la semaine régulière de travail, le service continu à la commission à titre de professionnelle ou professionnel régulier dans un poste dont la semaine régulière comportait un nombre d'heures égal ou supérieur à soixante-quinze (75) pour cent de la semaine régulière de travail, est calculé aux fins de l'acquisition de la permanence;

- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la commission au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service;
- d) dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une professionnelle ou un professionnel est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues à l'alinéa b).

### SECTION 3 RÉDUCTION DE PERSONNEL

5-6.03 La commission qui entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 15 mai qui précède cette réduction de personnel.

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

5-6.04 La commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du comité des relations de travail dans le délai prévu à la clause 5-6.03. La consultation du comité des relations de travail n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-1.00.

5-6.05 Lorsque la commission doit procéder à une réduction de personnel professionnel à l'intérieur d'un corps d'emplois, elle procède de la façon suivante et dans l'ordre indiqué, à l'intérieur de ce corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois:

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

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

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

5-6.06 La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission bénéficie des avantages suivants:

- a) son non-rengagement pour surplus doit lui être communiqué avant le 1er juin par avis écrit, pli recommandé, poste certifiée ou remise de main à main;

5-6.06

(SUITE)

- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes des Bureaux régionaux de placement pour une période n'excédant pas deux (2) ans de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si elle ou il se voit offrir un poste à temps plein par une commission, elle ou il doit l'accepter dans les dix (10) jours de cette offre écrite. Le fait que la commission tente à deux (2) reprises de rejoindre la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel est radié des listes du Bureau régional de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la convention.

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

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

5-6.07

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1er juillet et lui est communiquée, avant le 1er juin précédent, par avis écrit, pli recommandé, poste certifiée ou remise de main à main;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

5-6.08

À compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les dix (10) jours suivant la réception de l'offre écrite<sup>(1)</sup>.

5-6.09

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

---

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

5-6.09 (SUITE)

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

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

5-6.10 Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la convention, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette professionnelle ou ce professionnel des listes du Bureau régional de placement. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation sauf si le poste offert est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité.

5-6.11 Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, le fait qu'une commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à deux (2) reprises de la ou le rejoindre, par lettre recommandée, pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

5-6.12 Sauf durant la période du 1er juillet au 15 août, elle ou il doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande, par lettre recommandée. Dans ce cas, elle ou il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission.

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

5-6.13 La professionnelle ou le professionnel qui est en défaut selon la clause 5-6.11 ou 5-6.12 est réputé avoir démissionné de sa commission. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.14 Si la professionnelle ou le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle ou il est alors réputé avoir démissionné de la commission où elle ou il est en disponibilité à compter du moment de son engagement chez une autre commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.15 La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez une autre commission ou un autre employeur 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 elle ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou 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.

5-6.16 La commission ou un autre employeur du secteur de l'Éducation qui engage une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît:

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

5-6.17 La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez une autre commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation conformément à la clause 5-6.08, est affecté à un poste du corps d'emplois où elle ou il était classifié si elle ou il répond aux exigences du poste à combler, ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle ou il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification et ce, dans la même section, au sens de l'alinéa a) de la clause 5-6.01, que celle où elle ou il travaillait dans la commission où elle ou il était en disponibilité.

Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui n'est pas une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James

5-6.18 La professionnelle ou le professionnel qui n'est pas une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date:

- a) la commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels visés par la présente clause. La commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La commission et le Ministère possèdent chacun un droit de veto au sein du comité;
- b) le comité s'enquiert auprès de la professionnelle ou du professionnel concerné quant à la ou aux régions scolaires du Québec où elle ou il souhaiterait être relocalisé;
- c) le comité déménage la professionnelle ou le professionnel concerné dans l'une des régions scolaires du Québec choisie par la professionnelle ou le professionnel dans le cadre de l'alinéa b), à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisa-

5-6.18 c) (SUITE)

tion de la professionnelle ou du professionnel dans un poste à temps plein auprès d'une autre commission dans cette région serait difficile; dans ce cas, le comité décide de la région scolaire où est déménagé la professionnelle ou le professionnel;

- d) aux fins de ce déménagement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03 et, s'il y a lieu, de l'annexe "B";
- e) les dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.17 et de la clause 5-6.27 s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la commission est maintenu;
- f) tant qu'elle ou il n'est pas relocalisé, la professionnelle ou le professionnel concerné peut choisir de démissionner de la commission; en ce cas, elle ou il a droit à la prime de séparation prévue au dernier paragraphe de la clause 5-4.14.

Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James

5-6.19

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

5-6.20

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

5-6.21

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

Le comité appliqué à la professionnelle ou au professionnel concerné, après l'avoir consulté, l'une des options suivantes:

- a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès de la commission dans sa localité, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
- b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;

5-6.21

(SUITE)

- c) une prime de séparation versée selon les dispositions du dernier paragraphe de la clause 5-4.14;
- d) toute autre solution ou programme agréé par toutes ou tous les membres du comité, y compris la représentante ou le représentant de la partie syndicale.

5-6.22

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

5-6.23

À moins que le comité n'en décide autrement, la professionnelle ou le professionnel qui n'a pas terminé avec succès le programme prévu à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-6.21 est présumé avoir démissionné de la commission; en ce cas, elle ou il perd tous les bénéfices de la convention, y compris le droit à une prime de séparation.

5-6.24

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

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

5-6.25

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

5-6.26

Dans le cas de l'alinéa d) de la clause 5-6.21 ou du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-6.24, le comité détermine les modalités et les conditions applicables à la professionnelle ou au professionnel.

5-6.27

Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité

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

Avec l'accord de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité, la commission peut prêter ses services à un autre employeur. L'accord de la professionnelle ou du professionnel visé à la clause 5-6.18 n'est pas requis si elle ou il est prêt à une autre commission situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il est démenagé.

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

## SECTION 6 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

5-6.28 À moins qu'elle ou il ne puisse bénéficier du régime fédéral de mobilité de la main-d'oeuvre, la professionnelle ou le professionnel engagé par une autre commission ou un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cette autre commission ou cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe "B" aux conditions y mentionnées si son engagement nécessite, selon cette même annexe, son déménagement.

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

- a) un maximum de 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 et retour;
- c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

## SECTION 7 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

5-6.29 Tout contrat entre la commission et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein à la commission dans le corps d'emplois concerné ou de causer la mise en disponibilité ou le non-renouvellement pour surplus au sens du présent article d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

## SECTION 8 BUREAUX DE PLACEMENT

5-6.30 Bureau régional de placement

L'ensemble des commissions scolaires de chacune des régions scolaires forment un Bureau régional de placement. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce Bureau.

5-6.31 Bureau national de placement

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

**SECTION 9 REMPLACEMENT**

5-6.32

- A) Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la commission peut mettre en disponibilité une professionnelle ou un professionnel, non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui a sa permanence ou non-rengager une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui n'a pas sa permanence si une professionnelle ou un professionnel, bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui est qualifié, est engagé par la commission ou assigné par celle-ci dans le cadre de l'alinéa a) de la clause 5-6.21 pour remplir le poste détenu par cette professionnelle ou ce professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James.

La professionnelle ou le professionnel non rengagé ou mis en disponibilité est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté parmi les professionnelles ou professionnels non bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James dans le corps d'emplois ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emplois où ce remplacement s'effectue.

Les dispositions de la présente clause ne peuvent s'appliquer dans le corps d'emplois au cours de l'année scolaire où la commission a des besoins en terme de postes de professionnelles ou professionnels à temps plein à combler.

- B) Aux fins d'application de la présente clause, la commission doit aviser avant le 1er juin par avis écrit, pli recommandé, poste certifiée ou remise de main à main, la professionnelle ou le professionnel qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1er juillet suivant.
- C) La professionnelle ou le professionnel non rengagé dans le cadre de la présente clause voit son nom inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes:
- 1) la date où elle ou il accepte ou refuse un poste de professionnelle ou professionnel à temps plein qui lui serait offert par une commission ou un autre employeur du secteur de l'Éducation;
  - 2) le 1er juillet qui suit de trois (3) ans le 1er juillet de l'année scolaire de son non-rengagement.
- D) La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions des clauses 5-6.08 à 5-6.18 et de la clause 5-6.27.
- E) La professionnelle ou le professionnel permanent mis en disponibilité en vertu de la présente clause peut démissionner et bénéficier de la prime de séparation prévue à la clause 5-4.14.

5-7.00

**MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ**

5-7.01

**Préretraite**

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

5-7.01

(SUITE)

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

5-7.02

Prime de séparation

- A) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes:
  - lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent si sa démission permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
  - lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.10, 5-6.11 ou 5-6.12.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante:
  - un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement;
  - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la convention.

5-7.02 (SUITE)

D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur oeuvrant dans le secteur public ou parapublic et à ce que la professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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.

5-7.03 Transfert de la permanence

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

5-7.04 Prime de relocalisation volontaire

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau régional de placement, est relocalisé dans l'une des régions scolaires 1, 8 ou 9, a droit à une prime équivalente à quatre (4) mois de traitement si cette relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile. Si la professionnelle ou le professionnel est relocalisé dans une autre région scolaire, elle ou il a droit à une prime équivalente à deux (2) mois de traitement si cette relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

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

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

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

5-8.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

5-8.01 Tout avertissement écrit et toute réprimande écrite doivent émaner de l'autorité compétente désignée par la commission pour être inscrits au dossier. Toutefois, une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte de même nature pour permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.

5-8.02 La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat, sous pli recommandé, par poste certifiée ou remise de main à main.

5-8.03 La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle elle ou il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

5-8.04 Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les douze (12) 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 dix-huit (18) mois de sa consignation est retirée du dossier.

5-8.05 L'avertissement écrit ou la réprimande écrite qui a été retiré du dossier conformément au présent article ne peut pas être invoqué ultérieurement contre la professionnelle ou le professionnel, non plus que les faits à l'origine de cet avertissement écrit ou cette réprimande écrite.

5-8.06 Sous réserve des lois à ce contraire et de la convention, la commission doit respecter la confidentialité du dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel.

5-8.07 La professionnelle ou le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

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

5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-9.01 Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette professionnelle ou ce professionnel a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.

5-9.02 La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la professionnelle ou au professionnel sous pli recommandé, par poste certifiée ou remis 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 recommandé, par poste certifiée, ou 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.

5-9.03 Une mesure disciplinaire est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.

5-9.04 Lorsque la commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle sera discuté son congédiement.

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

5-9.05 Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la professionnelle ou le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les soixante (60) jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Copie de ce grief doit être également soumise à la commission.

## PARTIE II RÉGIMES SOCIAUX

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

#### SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-10.01 Est admissible aux bénéficiaires des régimes d'assurances décrits ci-après, en cas de décès, maladie ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite:

a) la professionnelle ou le professionnel engagé à soixante-quinze (75) pour cent ou plus de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

La commission verse sa pleine contribution pour cette professionnelle ou ce professionnel;

b) la professionnelle ou le professionnel engagé à moins de soixante-quinze (75) pour cent du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

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

5-10.01 (SUITE)

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

5-10.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une professionnelle ou d'un professionnel tels qu'ils sont définis ci-après:

- a) conjointe ou 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)<sup>(1)</sup> ans avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou 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: une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ou, quel que soit son âge, une ou 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 si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 5-12.00 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.23, nécessitant des soins médicaux et qui rend la professionnelle ou le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

---

(1) Lire un (1) an au lieu de trois (3) ans dans le cas où une ou 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)<sup>(1)</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

5-10.06 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention collective 1986-1988 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévu à la convention collective 1986-1988 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente entente. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance-maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la présente entente continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues à l'article 5-10.00 de la convention collective 1986-1988 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

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

---

(1) 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 (SUITE)

Le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la 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 une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

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

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

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

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

5-10.12 Une professionnelle ou un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

- qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré pour des raisons d'admissibilité;
- qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

5-10.12

(SUITE)

- b) sous réserve de l'alinéa 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

- A) Pour la période du 1er juillet 1990 au 31 décembre 1990, la clause 5-10.13 de la convention 1986-1988 continue de s'appliquer.
- B) Toutefois, la contribution de la commission est majorée, pour la période prévue au paragraphe précédent, de quatre dollars et cinquante (4,50 \$)<sup>(1)</sup> dans le cas d'une participante assurée pour elle-même ou d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge et de un dollar et quatre-vingts (1,80 \$)<sup>(1)</sup> dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul.
- C) Cette majoration est répartie également sur les versements de traitement à échoir durant cette période et la contribution de la participante ou du participant est réduite d'autant.
- D) À compter du 1er janvier 1991, la contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à toute professionnelle ou tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants:
  - a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge: soixante dollars (60,00 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
  - b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul: vingt-quatre dollars (24,00 \$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
  - c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

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.

---

(1) et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

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 une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 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 assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, une copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet 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 une professionnelle ou 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 conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-10.02 de la présente entente.

**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 celles ou ceux qui y participent.
  - B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:
    - a) les dispositions prévues aux alinéas b) à j) de la clause 5-10.15;
    - b) l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou 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;
    - c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion de la nouvelle professionnelle ou 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 convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:

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

**SECTION 4 COMITÉ D'ASSURANCES DE LA CENTRALE**

5-10.18 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

- 5-10.19 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la commission pourvu que:
- la cotisation des professionnelles ou professionnels pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies à l'exclusion de tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnelles ou professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.
- 5-10.20 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.
- 5-10.21 Le Comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.
- 5-10.22 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit d'un montant prédéterminé ou d'un pourcentage invariable du traitement.
- 5-10.23 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 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 débiter 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 assurées ou 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.

5-10.26 (SUITE)

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

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

5-10.27

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

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

SECTION 5 INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-10.28

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

- a) l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouvelles professionnelles ou 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'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux professionnelles ou 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 professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.29

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

**SECTION 6 RÉGIMES UNIFORMES D'ASSURANCE-VIE**

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

Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200\$) pour la professionnelle ou le professionnel visé à l'alinéa b) de la clause 5-10.01.

**SECTION 7 ASSURANCE-SALAIRE**

5-10.31 A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), 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 (85) pour cent de son traitement;

c) 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 ( $66 \frac{2}{3}$ ) pour cent de son traitement.

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

a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;

b) la commission et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;

c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

5-10.31 B) (SUITE)

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

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

5-10.32 En vertu de la clause 5-10.31, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

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

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

5-10.34 A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

5-10.34

(SUITE)

- 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 de la professionnelle ou du professionnel s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la 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 congé de maladie par jour utilisé en vertu de l'alinéa a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la RAAQ.
- D) A compter de la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi 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 la professionnelle ou le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- E) La professionnelle ou le professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi 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. Elle ou 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 elle ou il est bénéficiaire.

5-10.35

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

5-10.36

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

5-10.37 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.38.

5-10.38 En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de la professionnelle ou du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la professionnelle ou 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'une professionnelle ou d'un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la professionnelle ou 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 de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

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

## SECTION 8. CONGÉS DE MALADIE

5-10.40 A) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute professionnelle ou 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 congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu de l'alinéa a) 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 et neuf dixièmes (1/260,9e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

5-10.40 A) (SUITE)

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

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

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

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

- C) La professionnelle ou le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congé de 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. La professionnelle ou 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 congé de maladie déjà accumulés.

5-10.41

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

Néanmoins, si une professionnelle ou un professionnel a utilisé, conformément à la convention collective, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que 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'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du nombre d'heures qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

- 5-10.43
- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, des prestations en vertu de l'alinéa b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention collective 1986-1988 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) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de l'entente est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
  - D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de l'entente peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.31.
- 5-10.44
- Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel au 1er juillet 1989 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant:
- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention collective 1986-1988 et, à compter du 1er juillet 1990, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;
  - b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
  - c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non-monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.
- 5-11.00
- SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 5-11.01
- 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 professionnelles et professionnels.
- 5-11.02
- La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.
- 5-11.03
- La professionnelle ou le professionnel doit:
- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
  - b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

5-11.03 (SUITE)

- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.

5-11.04 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des professionnelles ou professionnels; elle doit notamment:

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

5-11.05 La mise à la disposition des professionnelles ou professionnels de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la Loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les professionnelles et professionnels, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

5-11.06 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

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

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

- 5-11.07 Le droit d'une professionnelle ou d'un professionnel mentionné à la clause 5-11.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.
- 5-11.08 La commission ne peut imposer à la professionnelle ou au professionnel un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 5-11.06.
- 5-11.09 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 5-11.06; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 5-11.10 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 5-11.02 comme chargée ou chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:
- a) lors de la rencontre prévue au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-11.06;
  - b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

#### 5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 5-12.01 Les dispositions du présent article s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).
- 5-12.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

#### Définitions

- 5-12.03 Aux fins du présent article, on entend par:
- a) accident du travail: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une professionnelle ou un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;

5-12.03 (SUITE)

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

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

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

Dispositions diverses

5-12.04

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

5-12.05

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

5-12.06 La professionnelle ou le professionnel peut être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-12.07 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon que le requiert son état.

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

5-12.08 La commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

#### Régimes collectifs

5-12.09 La professionnelle ou le professionnel victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-10.30 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-10.09.

Cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RRF 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 5-12.15.

5-12.10 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-10.31 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

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

5-12.10 (SUITE)

clause 5-10.31, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

- 5-12.11 La professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-12.21. De plus, la professionnelle ou le professionnel ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour la partie de journée de travail au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Traitement

- 5-12.12 Tant et aussi longtemps qu'une professionnelle ou un professionnel a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, elle ou il a droit à son traitement comme si elle ou il était en fonction, sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention 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 la professionnelle ou le professionnel a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales.

- 5-12.13 Sous réserve de la clause 5-12.12, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

Droit de retour au travail

- 5-12.14 Lorsque la professionnelle ou le professionnel est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou il n'en garde aucune, elle ou il doit aussitôt en informer la commission.

- 5-12.15 La commission peut assigner temporairement un travail à une professionnelle ou un professionnel en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.
- 5-12.16 À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission conformément aux autres dispositions de la convention. Si le poste a été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
- 5-12.17 La professionnelle ou le professionnel qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-12.18, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.
- 5-12.18 L'exercice du droit mentionné à la clause 5-12.17 est soumis aux modalités et conditions suivantes:
- a) s'il s'agit d'un emploi de professionnelle ou professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi:
    - la professionnelle ou le professionnel soumet sa candidature par écrit;
    - la professionnelle ou le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
    - la convention collective applicable le permet;
  - b) le droit de la professionnelle ou 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.
- 5-12.19 La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette professionnelle ou ce professionnel ne peut conserver l'emploi obtenu si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.
- 5-12.20 La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-12.17 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi et ce, malgré toute disposition contraire.
- 5-12.21 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette professionnelle ou ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-13.00 DROITS PARENTAUX

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 une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié du secteur public ou parapublic.

5-13.03 La commission ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et 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 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

5-13.05 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.

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

Le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

5-13.06 La professionnelle qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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.

5-13.08 (SUITE)

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<sup>(1)</sup> 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:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93)<sup>(2)</sup> pour cent de son traitement hebdomadaire de base<sup>(3)</sup>;
- 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 (93) pour cent de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

---

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

(2) Quatre-vingt-treize (93) pour cent: 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 équivaut en moyenne à sept (7) pour cent de son traitement.

(3) 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 b) (SUITE)

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 (93) pour cent 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.

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 sous-alinéa du présent alinéa 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 (93) pour cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 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.

Malgré les dispositions du paragraphe 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.

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93)

5-13.12 (SUITE)

pour cent du traitement hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-13.13 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

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 (93) pour cent 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.

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 (95) pour cent 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 des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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 (93) pour cent.

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée 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 intervalle 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. Aux 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.

5-13.14 (SUITE)

C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

- la Commission des droits de la personne;
- les Commissions de formation professionnelle;
- la Commission des services juridiques;
- les Conseils de la santé et des services sociaux;
- les Corporations d'aide juridique;
- l'Office de la construction du Québec;
- l'Office franco-québécois pour la jeunesse;
- la Régie des installations olympiques;
- Loto-Québec;
- la Société des traversiers du Québec;
- la Société immobilière du Québec;
- le Musée du Québec;
- le Musée de la Civilisation;
- le Musée d'Art contemporain;
- la Société des établissements de plein air du Québec;
- la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
- tout autre organisme gouvernemental visé à l'annexe C 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 plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises 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 ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à la clause 5-13.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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.

5-13.14 (SUITE)

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

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

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période que dure le non-rengagement sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10 ou 5-13.13 selon le cas et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.10 ou 5-13.13 selon le cas.

5-13.15 L'allocation de congé de maternité<sup>(1)</sup> 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 (3<sup>e</sup>) sous-alinéa de l'alinéa 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:

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

5-13.17 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.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$).

5-13.18 (SUITE)

La professionnelle peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou 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 (4<sup>e</sup>) 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 au paragraphe 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 À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation temporaire et congé spécial

5-13.22 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:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

5-13.22 (SUITE)

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professionnelle et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

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.

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.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements 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 6-11.09. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit d'en appeler de la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne soit rendue.

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 (8<sup>e</sup>) 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

5-13.23 (SUITE)

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou 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 congé de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-13.23, la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à cet alinéa.

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 (15<sup>e</sup>) 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.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

5-13.26 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou 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 une ou 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'une ou d'un enfant de sa conjointe ou 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 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'une ou 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 cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la professionnelle ou le professionnel peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou 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 au paragraphe 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 durée de ce congé est indiquée dans l'avis adressé par la professionnelle ou le professionnel à la commission.

Si le congé prévu au paragraphe qui précède est de moins de deux (2) ans, sur un avis écrit adressé à la commission au moins trente (30) jours avant le terme du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel obtient le renouvellement de ce congé sans traitement pour une durée qu'elle ou il indique dans cet avis. Toutefois, la durée totale du congé sans traitement prévu au paragraphe précédent et du renouvellement du congé sans traitement prévu au présent paragraphe ne peut excéder deux (2) ans.

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 du congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

5-13.31

(SUITE)

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 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.

La prise d'effet de ce changement est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue 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 sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou 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 peut continuer 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 à la professionnelle ou au professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

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.

5-13.35 Congés pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou 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-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord, la commission 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.

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 de maladie de la professionnelle ou du professionnel ou, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit fournir la preuve justifiant cette absence.

SECTION 5 DISPOSITIONS DIVERSES

5-13.36 Les congés visés à la clause 5-13.26, au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-13.29 et au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-13.31 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

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.

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 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.

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 (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce 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 à la clause 5-13.36.

La professionnelle ou le professionnel qui ne se conforme pas au paragraphe 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 de ce congé, à défaut de quoi la professionnelle ou le professionnel est présumé avoir démissionné.

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 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 (95) pour cent de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

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

La professionnelle qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section 2, de même que la professionnelle ou le professionnel qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 continue de bénéficier des autres dispositions applicables du chapitre 10-0.00 à condition de continuer à résider durant le congé dans l'un des secteurs prévus à la clause 10-1.02.

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 régulière qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 5-5.03 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-rengagement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-14.00 NON-DISCRIMINATION

5-14.01 Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste par la commission ou le syndicat contre une professionnelle ou un professionnel à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son ascendance nationale, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, le fait qu'elle ou il soit une personne handicapée ou qu'elle ou il utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

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

5-14.02 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant de la commission, une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

5-14.03 Aucune professionnelle ou aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.

5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

5-15.01 La commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité autre qu'un programme visé à la clause 5-14.01 consulte le syndicat sur le contenu du programme par le biais du comité des relations de travail.

5-15.02 Cette consultation porte sur les éléments suivants:

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

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des alinéas b) et c) suivants se fait par le biais de ce comité;

b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

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

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

- 5-15.03 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.01, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.
- 5-15.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.
- 5-15.05 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un programme visé à la clause 5-14.01.
- 5-16.00 **HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL**
- 5-16.01 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.
- 5-16.02 La professionnelle ou le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
- 5-16.03 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.
- 5-16.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00. Le troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 4-1.03 ne s'applique pas à ce grief.
- 5-16.05 L'autorité désignée par la commission doit rencontrer la représentante ou le représentant du syndicat, accompagné ou non de la plaignante ou du plaignant, pour discuter du grief et ce, à un moment convenu entre les parties.
- 5-16.06 À défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les trente (30) jours de la rencontre prévue à la clause 5-16.05, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.
- 5-16.07 Le nom des personnes concernées 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 convention.
- 5-16.08 Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-1.01 La commission paie à la professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9<sup>e</sup>) du traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement, pour les périodes du:

- 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989;
- 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990;
- 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991.

Le versement des montants de rétroactivité découlant de l'application de ces échelles pour la période du 1er janvier 1989 à la date de l'entrée en vigueur de la convention est effectué dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-2.01 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

A) Période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1988 est majoré<sup>(1)</sup>, avec effet au 1er janvier 1989, d'un pourcentage égal à quatre (4) pour cent. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

B) Période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990

- a) Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1989 est majoré<sup>(1)</sup>, avec effet au 1er janvier 1990, d'un pourcentage égal à cinq virgule treize (5,13)<sup>(2)</sup> pour cent.
- b) Les échelles de traitement des professionnelles ou professionnels sont modifiées par l'ajout à l'échelon 18 d'un montant de trois cent cinquante dollars (350,00 \$) sur une base annuelle.
- c) De plus, à certains taux de traitement en vigueur le 31 décembre 1989 pour certains corps d'emplois prévus à l'annexe I s'ajoute un ajustement variable.
- d) Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

---

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de corps d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux corps d'emplois et des modifications au Plan de classification.

(2) Ce pourcentage de majoration correspond à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Canada de décembre 1989 par rapport à celui de décembre 1988, tel que publié par Statistique Canada.

6-2.01 (SUITE)

C) Période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

- a) Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1990 est majoré<sup>(1)</sup>, avec effet au 1er janvier 1991, d'un pourcentage égal à quatre (4) pour cent.

S'il y a lieu, le pourcentage de majoration déterminé au premier alinéa sera remplacé par un pourcentage maximum de cinq (5) pour cent, calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage applicable au 1er janvier 1991} = \left[ \frac{\text{IPC de décembre 1990} - \text{IPC de décembre 1989}}{\text{IPC de décembre 1989}} \right]^{(2)} \times 100$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistique Canada.

Si le pourcentage de majoration ainsi calculé est supérieur à quatre (4) pour cent, les taux et échelles résultants remplaceront, le cas échéant, ceux prévus.

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 1990.

- b) De plus, à certains taux de traitement en vigueur le 31 décembre 1990 pour certains corps d'emplois prévus à l'annexe I, s'ajoute un ajustement variable déterminé de la façon suivante:

- Ajustement variable applicable au 1er janvier 1991

Aux fins de calcul de l'ajustement variable, chaque taux de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1990, majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause est comparé au taux annuel de l'échelon correspondant dans l'échelle P-0-90 appropriée majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause.

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de corps d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux corps d'emplois et des modifications au Plan de classification.

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

6-2.01 b) (SUITE)

L'ajustement applicable au 1er janvier 1991 est égal au moindre de:

l'écart entre d'une part le taux annuel P-0-90 majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause et d'autre part le taux annuel de l'échelon correspondant en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause;

ou

l'écart entre d'une part le taux annuel en vigueur le 31 décembre 1990 majoré d'un pourcentage égal au pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause plus deux virgule cinq (2,5) pour cent et d'autre part le taux annuel en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause.

- Ajustement variable applicable au 31 décembre 1991

Aux fins de calcul de l'ajustement variable, chaque taux de traitement annuel en vigueur le 30 décembre 1991 est comparé au taux annuel de l'échelon correspondant dans l'échelle P-0-90 appropriée majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause.

L'ajustement applicable au 31 décembre 1991 est égal à l'écart entre d'une part le taux annuel P-0-90 majoré du pourcentage déterminé conformément à l'alinéa a) du paragraphe C) de la présente clause et d'autre part le taux annuel de l'échelon correspondant en vigueur le 30 décembre 1991.

c) Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991 et découlant de l'application des alinéas a) et b) du paragraphe C) de la présente clause sont ceux apparaissant à l'annexe I.

D) Forfaitaire au 1er juillet 1991

S'il y a lieu, s'ajoutera à chacun des taux et à chacun des échelons des échelles de traitement annuel en vigueur le 1er juillet 1991 un montant forfaitaire équivalant à un maximum de un (1) pour cent de chaque taux et de chaque échelon correspondant. Ce pourcentage maximum de un (1) pour cent sera établi de la façon suivante:

6-2.01 D) (SUITE)

$$\text{Pourcentage maximum applicable} = \left[ \frac{(\text{IPC de juin 1991} - \text{IPC de juin 1990})^{(1)}}{\text{IPC de juin 1990}} \times 100 \right] - 5$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistique Canada.

L'application du montant forfaitaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de juin 1991.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, du 1er juillet 1991 au 30 juin 1992, en proportion des heures rémunérées pour la période de paie, à l'exclusion du temps supplémentaire.

Toute professionnelle ou tout professionnel qui change de taux de traitement, d'échelon ou d'échelle de traitement après le 1er juillet 1991 a droit au montant forfaitaire rattaché à ce nouveau taux de traitement, échelon ou échelle de traitement, à compter du jour du changement et ce, jusqu'au 30 juin 1992.

6-2.02

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL HORS ÉCHELLE

- A) La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et 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 du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1er janvier une professionnelle ou 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 cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

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

6-2.02 (SUITE)

- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, en proportion des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-2.03 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

6-2.04 DISPOSITIONS SPÉCIALES

- A) Pour la professionnelle ou le professionnel classé, au 31 décembre 1989, à l'échelon 18 de son échelle de traitement et qui, à cette date, bénéficie d'un montant forfaitaire découlant de la convention collective 1986-1988, ce montant forfaitaire est réduit, au 1er janvier 1990, de trois cent cinquante dollars (350,00 \$). Le montant résultant est réparti et versé à chaque période de paie, en proportion des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- B) Pour la professionnelle ou le professionnel dont l'échelle de traitement actuelle serait ajustée à la hausse en vertu de l'annexe "O", le montant forfaitaire est réduit du montant d'ajustement convenu.
- C) Le montant forfaitaire résiduel est maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

- 6-3.01 La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie en vertu de l'article 6-10.00.

De même, la professionnelle ou le professionnel ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

- 6-3.02 Pour le corps d'emplois de conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation et aux seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente: chaque année d'expérience comme conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

6-3.02 (SUITE)

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

- 6-3.03 Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, à l'inclusion des vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à douze (12) mois de travail.

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 la professionnelle ou le professionnel situé à l'un des échelons 1 à 8.

- 6-3.04 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention ou celle ou celui qui sera 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 convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

- 6-4.01 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 de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

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

- 6-4.02 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 de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.

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

- 6-4.03 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.
- 6-5.00 **CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT**
- 6-5.01 L'échelon de la professionnelle ou du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la professionnelle ou du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.
- 6-5.02 La professionnelle ou le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par la commission est classé au 1er échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.
- 6-6.00 **CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL LORS D'UNE MUTATION**
- 6-6.01 La professionnelle ou le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle ou il était une professionnelle ou un professionnel nouvellement engagé.
- Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1er janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle ou il conserve jusqu'au 31 décembre qui suit, le traitement applicable ce 1er janvier.
- 6-7.00 **CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**
- 6-7.01 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de l'entrée en vigueur de la convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.
- 6-8.00 **CLASSIFICATION**
- 6-8.01 La professionnelle ou le professionnel demeure classifié dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 6-8.02 La professionnelle ou le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la convention est classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification compte tenu de la fonction que la commission lui attribue.
- La professionnelle ou le professionnel peut contester par grief le corps d'emplois que la commission lui a attribué. L'arbitre saisi du grief a pour mandat de décider du corps d'emplois dans lequel la professionnelle ou le professionnel doit être classifié compte tenu de la fonction qui lui a été attribuée.

6-8.03 Malgré la clause 6-8.01, la professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont changées peut, si elle ou il prétend que ce changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

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

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

a) réclassifier la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre

ou

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

6-8.04 La commission peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emplois. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel est classifié dans le corps d'emplois où elle ou il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

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

6-9.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA CONVENTION

6-9.01 Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties à l'échelle nationale et ce, pour la durée de la convention.

6-9.02 La partie patronale à l'échelle nationale peut ajouter un corps d'emplois au Plan de classification mais, auparavant, elle doit consulter la partie syndicale à l'échelle nationale.

6-9.03 Les parties à l'échelle nationale s'entendent pour discuter dans les trente (30) jours suivant la demande de l'une des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter, durant la convention, au Plan de classification.

6-9.04 S'il y a désaccord entre les parties à l'échelle nationale sur la détermination des échelles de traitement au terme des trente (30) jours prévus à la clause précédente, l'une de ces parties peut, dans les quarante-cinq (45) jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

6-10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-10.01 La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

6-10.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier, à la condition que la professionnelle ou 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 professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.06, 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.

6-10.03 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, la commission donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

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

6-10.04 La commission peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une professionnelle ou un professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

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

6-10.05 A sa date d'avancement régulier d'échelon, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-4.00.

6-10.06 Aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-12.00 de la convention 1983-1985 ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-4.00. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

- 6-11.01 Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé par chèque expédié à son lieu de travail sous pli individuel tous les deux (2) jeudis.
- 6-11.02 Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.
- 6-11.03 Les versements qui seraient payés à la professionnelle ou au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.
- 6-11.04 La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus en calculant que chaque jour ainsi payé équivaut à un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9<sup>e</sup>) du traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement.
- 6-11.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie:
- a) nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel;
  - b) date et période de paie;
  - c) traitement pour les heures régulières de travail;
  - d) heure (s) de travail supplémentaire;
  - e) détail des déductions;
  - f) paie nette;
  - g) total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet.
- 6-11.06 Après entente entre les parties locales, la commission déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel qui l'autorise par écrit, un montant régulier indiqué par la professionnelle ou le professionnel aux fins du dépôt à une institution financière.
- 6-11.07 La commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement, à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise de son départ à l'avance.
- La commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de son départ.
- 6-11.08 Sur demande préalable, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service de la professionnelle ou du professionnel à la commission.

- 6-11.09 Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une professionnelle ou un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à dix (10) pour 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 de la professionnelle ou du professionnel sur une période de douze (12) mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas des prestations ou indemnités versées à la professionnelle ou au professionnel par la commission en vertu de la convention.
- 6-11.10 Une professionnelle ou un professionnel qui quitte la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la commission des clauses 6-11.04 et 6-11.07.
- 6-11.11 La commission et le syndicat peuvent convenir, par écrit, d'un mode de versement différent que celui prévu au présent article. La commission et une professionnelle ou un professionnel peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu au présent article, tel le virement bancaire.

CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL

7-1.00 ANCIENNETÉ

7-1.01 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de l'entrée en vigueur de la convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

7-1.02 L'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, à la commission.

Aux fins du présent article, la période d'emploi signifie être à l'emploi comme professionnelle ou professionnel, comme enseignante ou enseignant, comme employée ou employé de soutien, les cinq (5) premières années d'occupation d'un poste de directrice ou directeur d'école ou de directrice ou directeur adjoint d'école ou les deux (2) premières années d'occupation d'un poste de cadre. Toutefois, le cumul des années comme directrice ou directeur d'école, comme directrice ou directeur adjoint d'école et comme cadre ne peut excéder cinq (5) ans.

7-1.03 La démission, le congédiement ou le non-renouvellement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein non renouveau 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.

7-1.04 Avant le 31 octobre de chaque année, la commission établit l'ancienneté des professionnelles et professionnels couverts par la convention, telle qu'elle est cumulée au 30 juin précédent, et en fait parvenir une liste à la déléguée ou au délégué syndical. Elle affiche ladite liste ou la fait parvenir à la professionnelle ou au professionnel dans les mêmes délais.

7-1.05 L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel ne peut être contestée par grief, par le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel, que dans un délai de trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté ou de la réception de cette liste par la professionnelle ou le professionnel.

7-1.06 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de la commission, n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel qui était à l'emploi d'une ou des commissions visées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique; l'ancienneté de cette professionnelle ou ce professionnel est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si cette modification n'avait pas eu lieu.

7-1.07 Pour une professionnelle ou un professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, l'ancienneté se calcule en proportion du nombre d'heures régulières prévues à son horaire par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

7-2.01 La professionnelle ou le professionnel invité à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle ou il obtient au préalable l'approbation de la commission.

7-2.02 Si elle ou il obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, la professionnelle ou le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 7-3.00 pour une période d'une durée maximale de deux (2) ans.

7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

7-3.01 La commission peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement d'une (1) année pour des motifs qu'elle juge valables.

Toutefois, la commission ne peut refuser à une professionnelle ou un professionnel permanent qui en fait la demande, un congé sans traitement à temps plein pour une durée maximale d'une (1) année si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition que cette professionnelle ou ce professionnel en disponibilité détenait lors de sa mise en disponibilité, un poste dans la localité où est affecté la professionnelle ou le professionnel qui demande le congé sans traitement.

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

Si la commission scolaire décide de remplacer une professionnelle ou un professionnel en congé partiel sans traitement, elle offre les heures ainsi libérées à une autre professionnelle ou un autre professionnel déjà à son emploi dans la mesure où cette autre professionnelle ou cet autre professionnel est du même corps d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activités. Les heures ainsi offertes doivent être conciliables, dans le respect des besoins à combler, avec les heures de travail de la professionnelle ou du professionnel qui remplace, ne doivent pas avoir pour effet de permettre le dépassement du nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et ne peuvent constituer du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence au sens de la clause 5-6.02.

7-3.02 Malgré le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins quatre (4) ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de douze (12) mois convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de douze (12) mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

- 7-3.03 La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, sa permanence et les années d'expérience qui lui étaient reconnues au moment de son départ.
- 7-3.04 En outre, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement a droit:
- a) de postuler aux fonctions auxquelles elle ou il est admissible;
  - b) de participer au plan d'assurance-groupe prévu à la convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la commission.
- 7-3.05 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel rembourse toute somme déboursée par la commission pour et au nom de cette professionnelle ou ce professionnel.
- 7-3.06 La commission peut résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel qui n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.
- 7-3.07 Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.
- 7-3.08 À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.
- 7-4.00 **CONGÉS SPÉCIAUX**
- 7-4.01 La professionnelle ou le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle ou il peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales, en raison des événements ci-après:
- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
  - b) le mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, son frère ou sa soeur: le jour du mariage à la condition qu'elle ou il y assiste;
  - c) le décès de sa conjointe<sup>(1)</sup> ou son conjoint<sup>(1)</sup>, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe<sup>(1)</sup> ou son conjoint<sup>(1)</sup> si cette ou cet enfant habite sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
  - d) le décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur: cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

---

(1) Au sens de la clause 5-10.02.

7-4.01

(SUITE)

- e) le décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère, son petit-fils ou sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles; toutefois, le congé est porté à cinq (5) jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la professionnelle ou du professionnel dans une des communautés cries;
- f) lors du changement de son domicile: le jour du déménagement (une (1) fois par année civile);
- g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige la professionnelle ou le professionnel à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.
- h) un maximum de deux (2) jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu à la clause 5-13.25 ou, le cas échéant, à la clause 5-13.27. Ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir les temps de déplacement de la professionnelle ou du professionnel et lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où la professionnelle ou le professionnel travaille.

Dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e), l'obligation que le congé comprend le jour des funérailles n'est pas retenu lorsque la professionnelle ou le professionnel ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la professionnelle ou du professionnel de la localité où elle ou il est affecté.

7-4.02

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux alinéas c), d) et e) de la clause 7-4.01 si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de deux (2) jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel.

Si la professionnelle ou le professionnel assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu dans l'une des communautés cries, celle-ci ou celui-ci a droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus; si la professionnelle ou le professionnel est affecté dans l'une des communautés cries et si les funérailles ont lieu hors de cette communauté et si elle ou il y assiste, celle-ci ou celui-ci a également droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus.

De plus, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales pour les congés prévus aux alinéas c), d) et e) de la clause 7-4.01.

7-4.03 Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 peut utiliser, sous réserve du paragraphe qui suit, deux (2) jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi en proportion du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

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

7-4.04 La commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel:

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-4.05 Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible selon les dispositions de la clause 8-4.01.

7-4.06 La commission peut aussi permettre à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

7-4.07 La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel concernant le fonctionnement de la commission lors d'une intempérie et ce, après consultation du comité des relations de travail.

7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

7-5.01 Toute professionnelle ou 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 une professionnelle ou un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à trente-cinq (35) heures, elle ou il a droit à un minimum de jours chômés et payés égal à la proportion du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à trente-cinq (35) heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent paragraphe est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

7-5.02 Ces jours sont énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du travail
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- Trois (3) autres jours déterminés annuellement par la commission pour chaque localité après consultation du syndicat et en tenant compte du calendrier scolaire applicable à la localité concernée.

7-5.03 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la commission et au syndicat.

Sous réserve des dispositions légales à ce contraire, à défaut d'entente il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé tombe un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé tombe un dimanche.

7-5.04 Le 11 novembre ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James est un jour chômé et payé. La commission et le syndicat peuvent convenir de reporter ce jour chômé et payé.

De plus, un jour choisi par la commission entre Noël et le Jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de la convention, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

7-5.05 La professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser, par du temps supplémentaire, un maximum de deux (2) jours de temps de déplacement hors du territoire de la commission lors de la période des congés de Noël et du Jour de l'An.

Ce temps supplémentaire doit être effectué avec l'autorisation de l'autorité compétente avant la fin de l'année scolaire à défaut de quoi l'article 8-4.00 s'applique à ce temps de déplacement.

7-6.00 CHARGE PUBLIQUE

7-6.01 La professionnelle ou le professionnel permanent qui entend briguer une charge publique peut, sur avis de quinze (15) jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, la commission accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

7-6.02 Les années durant lesquelles une professionnelle ou un professionnel bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la convention.

7-6.03 La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours de son retour au service de la commission.

7-6.04 À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

7-6.05 La commission peut résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

7-7.00 VACANCES

7-7.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou 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<sup>(1)</sup> au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1er juillet au 30 juin (jours ouvra- bles)</u>
moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

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

7-7.01 (SUITE)

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à vingt (20) jours ouvrables. La professionnelle ou 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.

7-7.02 Une absence pour laquelle la convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

7-7.03 Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 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 convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 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 congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05 et 5-13.06 ainsi que le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 n'affectent pas les crédits de vacances.

7-7.04 La période habituelle de vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août et durant la période de fermeture des écoles pour la poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris telle la chasse à l'oie.

7-7.05 Au moins trente (30) jours avant son départ en vacances, la professionnelle ou le professionnel soumet par écrit son projet de vacances, sauf pour la période habituelle de vacances estivales où le projet doit être soumis avant le 15 mai.

7-7.06 Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

Il est convenu que la commission ne pourra refuser un projet de vacances en vertu du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause afin d'inciter ou de forcer une professionnelle ou un professionnel à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'oie.

7-7.07 Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

7-7.08 Une invalidité, au sens de la convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumettra un nouveau projet de vacances.

7-7.09 Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder dix (10) jours ouvrables. Cette période de cessation totale ou partielle peut être distincte et différente pour chacune des communautés cibles.

7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

7-8.01 Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si la commission établissait des normes inférieures durant le cours de la convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention continueront de s'appliquer.

7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7-9.01 Aux fins du présent article, on entend par "changements technologiques", des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de professionnelles ou professionnels.

7-9.02 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.

7-9.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:

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

7-9.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des professionnelles ou professionnels touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

7-9.05 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 7-9.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

7-9.06 La professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

7-9.07 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.

7-9.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues aux articles 5-4.00 et 5-6.00.

7-10.00 PERFECTIONNEMENT

#### SECTION 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU PERFECTIONNEMENT

7-10.01 Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-10.02 Les activités de perfectionnement comprennent:

- a) le perfectionnement organisationnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution;
- b) le perfectionnement fonctionnel, soit les activités de perfectionnement portant sur l'acquisition de techniques et d'habiletés spécifiques à la tâche professionnelle;
- c) le recyclage, soit la formation professionnelle complémentaire dispensée à la professionnelle ou au professionnel en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution technique de son secteur d'activités ou la formation professionnelle en vue de changer son orientation vers un autre secteur d'activités.

7-10.03 La professionnelle ou le professionnel qui, telle qu'elle ou tel qu'il est autorisé par la commission, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. L'horaire régulier de travail de cette professionnelle ou ce professionnel n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

7-10.04 La commission respecte les engagements contractés antérieurement à la date de l'entrée en vigueur de la convention à l'égard de la professionnelle ou du professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes visées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au premier paragraphe de la clause 7-10.06.

**SECTION 2 ORGANISATION DU PERFECTIONNEMENT**

**7-10.05** La commission consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail ou d'un comité paritaire établi à cette fin, sur les sujets suivants:

- a) la politique locale de perfectionnement applicable aux professionnelles ou professionnels;
- b) les règles applicables à la présentation et à l'acceptation des projets de perfectionnement;
- c) l'utilisation projetée et effectuée des sommes allouées en vertu du premier paragraphe de la clause 7-10.06;
- d) les projets de perfectionnement soumis selon les règles établies dans le cadre de l'alinéa b);
- e) toute autre question relative au perfectionnement déterminée après entente entre les parties locales.

**7-10.06** Le montant alloué au perfectionnement est de cent quarante-cinq dollars (145 \$) par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service à la commission dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel régulier en service à la commission, le montant alloué est ajusté en proportion des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels des commissions scolaires des régions scolaires 1, 8 et 9 et de la commission scolaire Chapais-Chibougamau, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant égal à celui prévu au premier paragraphe de la présente clause est rajouté par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service calculé en équivalent de professionnelle ou professionnel à temps plein dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat avant le 31 octobre en vertu de la clause 3-7.01.

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

Ces montants sont disponibles à compter de l'année scolaire 1989-1990 et doivent comprendre toutes dépenses de perfectionnement payées tant en vertu du présent système de perfectionnement qu'en vertu de la prolongation, après le 31 décembre 1988, du système de perfectionnement local, régional ou provincial prévu à la convention collective antérieure.

Les montants non utilisés pour une (1) année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année scolaire suivante.

**CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL**

**8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL**

8-1.01 L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel correspond à l'année scolaire.

8-1.02 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

**8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL**

8-2.01 L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment en ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.

8-2.02 Un changement à l'horaire collectif s'effectue après consultation du comité des relations de travail et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle.

Un changement à l'horaire individuel d'une professionnelle ou d'un professionnel s'effectue après l'avoir consulté et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé deux (2) semaines avant la prise d'effet du changement.

8-2.03 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la professionnelle ou le professionnel se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre dans la localité où elle ou il est affecté. Quant aux déplacements de la professionnelle ou du professionnel en dehors de la localité où elle ou il est affecté, ils sont régis par la politique de la commission. Cette politique est déposée au comité des relations de travail aux fins de consultation préalable.

8-2.04 Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, 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 la professionnelle ou le professionnel.

8-2.05 Malgré la clause 8-2.02, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

**8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

8-3.01 Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de la commission en dehors de l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

8-3.02 Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel qui, dans le cadre de la convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle ou il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

8-3.03 La professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire.

8-3.04 La commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel dans les 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 la professionnelle ou le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la professionnelle ou du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et la professionnelle ou le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.05 Sauf avec l'accord de l'autorité compétente, un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre et tout solde dû pour travail supplémentaire est alors monnayé.

8-3.06 La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application des clauses précédentes, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1 826,3<sup>e</sup>) du traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement.

#### 8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

8-4.01 Advenant une absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par la commission et, si elle ou il en est requis, lui en communique par écrit les motifs.

8-4.02 La commission déduit un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9<sup>e</sup>) du traitement total par jour d'absence non rémunéré.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel qui le demande peut compenser le temps d'absence si les raisons de l'absence sont jugées valables et si la commission y consent.

8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ

8-5.01 La commission reconnaît que les activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

8-6.01 Une professionnelle ou un professionnel peut signer un document préparé par elle ou lui dans l'exercice de sa fonction et dont elle ou il est l'unique auteure ou auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de la commission. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la professionnelle ou le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure ou d'auteur doit être révélée.

8-6.02 Malgré la clause précédente, aucune professionnelle ou aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

8-6.03 Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou ce professionnel.

8-6.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une professionnelle ou un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ou il ne peut approuver.

8-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

8-7.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle ou tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail quand la professionnelle ou le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente. La commission convient de n'exercer contre la professionnelle ou le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part de la professionnelle ou du professionnel.

8-7.02 Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage toute professionnelle ou tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.

8-7.03 La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

#### 8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION

8-8.01 La fonction d'une professionnelle ou d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.

La commission facilite, dans le cadre des activités ci-haut décrites, une autonomie et une concertation professionnelles propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.

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

8-8.02 La commission doit assurer à la professionnelle ou 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.

8-8.03 La professionnelle ou le professionnel s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-8.04 La commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'une professionnelle ou d'un professionnel, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.

8-8.05 La commission reconnaît que la professionnelle ou 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.

8-8.06 La commission ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.07 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'elle ou il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une procureure ou un procureur choisi et payé par la commission.

**8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

- 8-9.01** L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit respecter les dispositions du présent article.
- 8-9.02** L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la professionnelle ou le professionnel oeuvre tels qu'ils sont définis par la commission, après consultation des professionnelles ou professionnels du service concerné.
- 8-9.03** L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.
- 8-9.04** La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date où elle ou il a pris connaissance de son évaluation. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle ou il le désire, avant 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 convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

9-1.03 Un grief est soumis à la commission par la professionnelle ou le professionnel ou par le syndicat pour cette professionnelle ou ce professionnel.

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 cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels 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.

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

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

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire annexé à la convention peut être utilisé par la professionnelle ou le professionnel ou le syndicat.

9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief, la représentante ou le représentant syndical rencontre, accompagné de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, l'autorité désignée par la commission et tente avec cette dernière de trouver une solution.

9-1.05 Dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la commission fournit au syndicat une décision écrite et en transmet copie à la professionnelle ou au professionnel concerné.

9-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus, ou 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.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Tout grief peut être déferé 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<sup>(1)</sup> dont le nom apparaît à la clause 9-2.03. Cet avis doit contenir copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.

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

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

- a) Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;
- b) Bergevin Michel; Hamelin François;  
Blouin Rodrigue; Ladouceur André;  
Boisvert Marc; Lefèvre Bernard;  
Caïn Michaël; Lussier Jean-Pierre;  
Caron Robert; Morency, Jean-M.;  
Coté André C.; Morin Fernand;  
Coté Martin; Morin Marcel;  
Ferland Gilles; Rondeau Claude;  
Foisy Claude H.; Sabourin Diane;  
Fortier François G.; Tousignant Lyse;  
Frumkin Harvey; Tremblay Denis;  
Gauvin Jean; Tremblay Jean-Pierre;
- c) toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (FCSCQ) et le Ministère pour agir à ce titre.

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

---

(1) Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux  
d'arbitrage  
Secteur de l'Éducation  
Palais de Justice  
300, boul. Jean Lesage  
5<sup>e</sup> étage, bureau 512  
QUÉBEC (Québec)  
G1K 8K6

9-2.03

(SUITE)

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre unique qui décidera, conformément aux dispositions de la convention antérieure, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions de cette convention. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres uniques quant aux griefs à elles ou à eux déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre ou en tant que présidente ou président d'un tribunal d'arbitrage qui décidera, conformément aux dispositions des conventions collectives 1983-1985 et 1986-1988, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions de ces conventions collectives. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou à eux déferés par la première présidente ou le premier président ou par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective antérieure et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets à l'intérieur des délais prévus à la convention collective antérieure est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission, la FCSCQ et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de cette convention antérieure.

9-2.04

L'arbitre à qui est déferé un grief en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 9-2.03 est assisté d'une assesseure ou d'un assesseur désigné par la Centrale et d'une assesseure ou d'un assesseur désigné conjointement par la FCSCQ et le Ministère.

Toute assesseure ou tout assesseur patronal ou syndical ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.05

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

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention 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 (2) assesseurs ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.07 L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants de la FCSCQ, du Ministère et de la Centrale;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03, une ou un arbitre;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) réfère tout grief devant une ou un arbitre ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément à la clause 9-2.03.

Le greffe en avise les arbitres, les parties concernées, la FCSCQ, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou 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'une assesseure ou d'un assesseur syndical de son choix et la FCSCQ et le Ministère le nom d'une assesseure ou d'un assesseur patronal de leur choix.

9-2.09 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les parties concernées, la FCSCQ, le Ministère, la FPPE, la Centrale et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et, le cas échéant, en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.10 L'arbitre ou une assesseure ou un assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11 Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.12 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés.

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

9-2.13 (SUITE)

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

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

9-2.15 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assessesseure ou 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 décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

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

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'une ou 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 une assessesseure ou un assesseur.

9-2.17 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assessesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence arbitrale au greffe et, en même temps, en expédie copie aux deux (2) assessesseures ou assessesseurs s'il en est.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux parties concernées, à la FCSCQ, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, 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, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

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

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

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

9-2.20

L'arbitre 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'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la professionnelle ou le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention collective.

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

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle ou il a droit. De plus, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel régulier qui répond aux conditions définies respectivement au deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-5.03 ou à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-5.04, l'arbitre a les mêmes pouvoirs si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante.

Malgré le deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-5.03, le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein si la procédure prescrite à l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Cette disposition s'applique également à la professionnelle ou au professionnel régulier à temps partiel qui répond aux conditions prévues à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-5.04. En pareil cas, l'autorité de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration de la professionnelle ou du professionnel dans ses fonctions.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel qui ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-5.04 et qui est non-renouvelé pour surplus de personnel n'a droit de contester que la procédure prévue à la clause 5-5.02.

9-2.21

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

La greffière ou le greffier en chef assigne les greffières-audiencières ou les greffiers-audienciers aux différentes séances d'arbitrage.

9-2.22

A) Les frais et honoraires de l'arbitre, lorsque le grief est déféré à l'arbitrage devant une ou un arbitre seul, sont à la charge du Ministère.

9-2.22 (SUITE)

- B) Lorsque, par application du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant de la Centrale a demandé de procéder à l'arbitrage avec assessseurs ou assessseuses, ou lorsque la représentante ou le représentant de la FCSCQ et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la commission dans une proportion de soixante-dix (70) pour cent et à la charge du syndicat dans une proportion de trente (30) pour cent.
- C) Malgré le paragraphe B), lorsque, par application du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant de la Centrale a demandé de procéder à l'arbitrage avec assessseurs ou assessseuses, ou lorsque la représentante ou le représentant de la FCSCQ et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief portant sur les clauses ou articles suivants:
- 1) l'article 5-1.00;
  - 2) l'article 5-6.00;
- D) Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.23 Les assessseurs ou assessseuses sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.24 Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

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

9-2.25 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail.

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 à sa face même servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

- 9-3.02 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse au grief ne peut être invoquée contre la commission.
- 9-3.03 La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.
- 9-4.00 **MÉSÉSENTES**
- 9-4.01 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une des parties pour chercher des solutions aux méséentes.
- À cet égard, l'une des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.
- 9-4.02 Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la convention. Les solutions adoptées ne peuvent permettre d'ajouter une ou plusieurs dispositions au texte de la convention.
- 9-4.03 Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels de la commission en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par toutes les parties mentionnées ci-haut peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la convention.
- Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.
- À cet égard, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir alors dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.
- 9-4.04 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du Code du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

10-1.00 DÉFINITIONS

10-1.01 Aux fins du présent chapitre, on entend par:

a) dépendante ou dépendant:

la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge définis à la clause 5-10.02 et toute autre dépendante ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou dépendant.

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

b) 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 des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé des secteurs public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu à la clause 10-1.02 de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

10-1.02 Aux fins du présent chapitre, on entend par:

Secteur I:

Mistissini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

Secteur II:

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska.

10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

10-2.01 La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon le tableau qui suit:

	Période concernée	du 89 01 01 au 89 12 31	du 90 01 01 au 90 12 31 <sup>(1)</sup>	du 91 01 01 au 91 12 31 <sup>(2)</sup>
	Secteur			
Avec dépendante(s) ou dépendant(s)	Secteur I	8 295 \$	8 721 \$	9 070 \$
	Secteur II	10 787 \$	11 340 \$	11 794 \$
Sans dépendante ou dépendant	Secteur I	5 185 \$	5 451 \$	5 669 \$
	Secteur II	6 119 \$	6 433 \$	6 690 \$

10-2.02 Pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

10-2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.02.

10-2.04 Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec dépendante(s) ou dépendant(s), s'il y a une (1) ou des dépendantes ou un (1) ou des dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendante ou dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans dépendante ou dépendant et ce, malgré la définition de l'expression "dépendante ou dépendant" de la clause 10-1.01.

(1) Le niveau des primes a été majoré au 1<sup>er</sup> janvier 1990, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1989.

(2) Le niveau des primes sera majoré au 1<sup>er</sup> janvier 1991 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 1990.

10-2.05 Sous réserve de la clause 10-2.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

10-3.00 AUTRES BÉNÉFICES

10-3.01 La commission assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02:

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses dépendantes ou dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence de:
  - 1) deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
  - 2) cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la commission, s'il y a lieu;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

10-3.02 Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel admissible aux dispositions des alinéas b) et c) de la clause 10-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

10-3.03 A) Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, et uniquement dans les cas suivants:

- 1) lors de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel: du point de départ au lieu d'affectation;
- 2) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la commission: du lieu d'affectation au point de départ;
- 3) lors du rengagement par la commission de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel: du point de départ au lieu d'affectation;
- 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la professionnelle ou du professionnel: d'un lieu d'affectation à l'autre;

10-3.03 A) (SUITE)

- 5) lors du bris de contrat ou de la démission de la professionnelle ou du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les soixante (60) premiers jours de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02;
  - 6) lors du décès de la professionnelle ou du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ;
  - 7) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.
  - 8) lors de l'application de la clause 5-6.18: du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
  - 9) lors du rappel d'une professionnelle ou d'un professionnel relocalisé en vertu de la clause 5-6.18: du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Sous réserve de l'annexe D, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants: le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application de l'alinéa a) de la clause 10-3.01 et de l'article 10-4.00, la commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses dépendantes ou dépendants ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A), les frais sont également payés à une professionnelle ou un professionnel non couvert par le préambule de la clause 10-3.01.
- F) L'article 10-4.00 s'applique également à une professionnelle ou un professionnel affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

10-3.04

Aux fins de l'alinéa d) de la clause 10-3.01, les parties conviennent que la commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes:

- a) à moins d'entente différente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, la professionnelle ou le professionnel devra soumettre à la commission au moins trois (3) estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;

10-3.04 (SUITE)

- b) la professionnelle ou le professionnel devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.02 et au plus tard à la date où la professionnelle ou le professionnel n'est plus affecté dans ce secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, la commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la professionnelle ou du professionnel.

10-3.05 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-alinéa 1) de l'alinéa b) de la clause 10-3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02 à l'emploi de la commission.

10-3.06 Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la commission, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

10-4.00 SORTIES

10-4.01 Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé par la commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la convention.

- 10-4.02
- A) Proportionnellement à la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.02, la commission assume pour la professionnelle ou le professionnel recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la professionnelle ou le professionnel et ses dépendantes ou dépendants, jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la commission d'un arrangement différent.
  - B) Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
  - C) Sous réserve de l'annexe "D", dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants:

10-4.02 C) (SUITE)

- 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'engagement;
  - 2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la professionnelle ou le professionnel.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

10-4.03 Les voyages de la professionnelle ou du professionnel et de ses dépendantes ou dépendants prévus aux clauses 10-3.01 et 10-3.03 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 10-4.02.

10-4.04 La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 10-4.02.

10-4.05 Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 10-4.02, la professionnelle ou le professionnel peut demander qu'une (1) de ses sorties soit utilisée par sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge définis à la clause 5-10.02, qui ne réside pas avec la professionnelle ou le professionnel, pour lui rendre visite.

10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

10-5.01 La commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes ou dépendants lors de l'engagement et de toute sortie prévue à l'article 10-4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

10-6.00 DÉCÈS

10-6.01 Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou de l'une de ses dépendantes ou l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendantes ou dépendants les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel.

10-7.00 LOGEMENT

10-7.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la professionnelle ou au professionnel, au moment de l'engagement sont maintenues.

10-7.02 A compter du 1er janvier 1989, les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de professionnelles ou professionnels qui y habitent. Ainsi, si deux (2) professionnelles ou professionnels partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux est égal à la moitié du taux prévu ci-après.

Les taux prévus ci-après sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à vingt-quatre (24) versements.

Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter du 1er janvier 1989	À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention
1 chambre à coucher	60,00 \$	63,00 \$
2 " " "	77,50 \$	81,00 \$
3 " " "	96,00 \$	101,00 \$
4 " " "	114,00 \$	120,00 \$

10-7.03 Les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ajustés le 1er janvier de chaque année, en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement.

10-7.04 La commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une professionnelle ou d'un professionnel la somme que la professionnelle ou le professionnel doit verser à titre de loyer à la commission.

10-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

10-8.01 La professionnelle ou le professionnel qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les localités de Whapmagoostui, Wemindji, Eastmain, Waskaganish et Nemaska bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du remboursement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- a) sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;

10-8.01 (SUITE)

b) trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce transport s'effectue par transport routier, par colis postal, ou par fret aérien, selon ce qui est le moins coûteux, étant entendu que la professionnelle ou le professionnel a le choix du point d'approvisionnement mais que la commission n'a l'obligation de rembourser, dans le cas du transport routier, que l'équivalent du coût du transport routier à partir de Val d'Or.

10-9.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-9.01 Aux fins d'application de l'alinéa 4) du paragraphe A) de la clause 10-3.03, la professionnelle ou le professionnel a droit au remboursement du coût du transport de sa motoneige ou de sa motocyclette et ce, sur présentation de pièces justificatives.

Le transport se fait selon le moyen convenu entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention ont signé à Montréal,  
ce 17<sup>e</sup> jour du mois de septembre 1990.

POUR LA PARTIE PATRONALE

Claude Ryan  
Claude Ryan, Ministre de l'Éducation

Kenny Blacksmith  
Kenny Blacksmith, Président de la  
Commission scolaire crie

Clarence Tomatuk  
Clarence Tomatuk, Président du  
Comité patronal de négociation pour  
la Commission scolaire crie

Michel Bergeron  
Michel Bergeron, Vice-président du  
Comité patronal de négociation pour  
la Commission scolaire crie

Jacques Lamy  
Jacques Lamy, Porte-parole

Rusty Cheezo  
Rusty Cheezo, Commissaire  
Commission scolaire crie

David Heritage  
David Heritage, Directeur des  
finances et administration,  
Commission scolaire crie

Lionel Tessier  
Lionel Tessier, Négociateur  
Commission scolaire crie

Kathleen Arsenault  
Kathleen Arsenault, Négociatrice  
Ministère de l'Éducation

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Lorraine Pagé  
Lorraine Pagé, Présidente de la  
Centrale de l'enseignement du  
Québec

Gabriel Marchand  
Gabriel Marchand, Coordonnateur  
CEQ

Pierre Tellier  
Pierre Tellier, Président de la  
Fédération des syndicats des pro-  
fessionnelles et professionnels de  
l'éducation du Québec

Christiane Girard  
Christiane Girard, Présidente du  
Syndicat des professionnelles et  
professionnels en milieu scolaire  
du Nord-Ouest (CEQ)

Denis Arseneault  
Denis Arseneault, Porte-parole

Yves Lanctôt  
Yves Lanctôt, Négociateur et vice-  
président FPPE

Richard Gardner  
Richard Gardner, Négociateur et  
délégué syndical

ANNEXE I.

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

Pour les périodes du:      1<sup>er</sup> janvier 1989 au 31 décembre 1989  
                                  1<sup>er</sup> janvier 1990 au 31 décembre 1990  
                                  1<sup>er</sup> janvier 1991 au 31 décembre 1991

ANNEXE I (SUITE)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Analyste
- Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire
- Conseillère ou conseiller en éducation chrétienne
- Conseillère ou conseiller pédagogique
- Ingénieure ou ingénieur
- Orthophoniste, audiologiste ou agente ou agent de correction du langage et de l'audition
- Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	26 894	28 274	29 405
2	27 884	29 314	30 487
3	28 918	30 401	31 617
4	30 015	31 555	32 817
5	31 133	32 730	34 039
6	32 288	33 944	35 302
7	33 528	35 248	36 658
8	35 405	37 221	38 710
9	36 755	38 641	40 187
10	38 165	40 123	41 728
11	39 633	41 666	43 333
12	41 153	43 264	44 995
13	42 743	44 936	46 733
14	44 405	46 683	48 550
15	46 159	48 527	50 468
16	47 295	49 721	51 710
17	48 458	50 944	52 982
18	48 821	51 676	53 743

ANNEXE I (SUITE)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Agente ou agent de la gestion financière
- Attachée ou attaché d'administration
- Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 981	27 314	28 407
2	26 848	28 225	29 354
3	27 778	29 203	30 371
4	28 742	30 216	31 425
5	29 742	31 268	32 519
6	30 774	32 353	33 647
7	31 841	33 474	34 813
8	33 531	35 251	36 661
9	34 728	36 510	37 970
10	35 988	37 834	39 347
11	37 277	39 189	40 757
12	38 639	40 621	42 246
13	40 060	42 115	43 800
14	41 531	43 662	45 408
15	43 059	45 268	47 079
16	44 119	46 382	48 237
17	45 203	47 522	49 423
18	47 130	49 898	51 894

ANNEXE I (SUITE)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Agente ou agent de réadaptation, psycho-éducatrice ou psycho-éducateur ou orthopédagogue
- Agente ou agent d'information
- Animatrice ou animateur de vie étudiante
- Animatrice ou animateur de pastorale
- Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
- Traductrice ou traducteur
- Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social

ECHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	25 674	26 991	28 071
2	26 538	27 899	29 015
3	27 429	28 836	29 989
4	28 320	29 773	30 964
5	29 277	30 779	32 010
6	30 265	31 818	33 091
7	31 281	32 886	34 201
8	32 863	34 549	35 931
9	33 911	35 651	37 077
10	35 025	36 822	38 295
11	36 147	38 001	39 521
12	37 310	39 224	40 793
13	38 541	40 518	42 139
14	39 787	41 828	43 501
15	41 110	43 219	44 948
16	42 121	44 282	46 053
17	43 157	45 371	47 186
18	44 023	46 631	48 496

ANNEXE I (SUITE)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Bibliothécaire

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)	1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	24 945	26 225	27 274
2	25 787	27 110	28 194
3	26 674	28 042	29 164
4	27 600	29 016	30 177
5	28 558	30 023	31 224
6	29 537	31 052	32 294
7	30 561	32 129	33 414
8	31 628	33 251	34 581
9	32 728	34 407	35 783
10	33 878	35 616	37 041
11	35 083	36 883	38 358
12	36 319	38 182	39 709
13	37 624	39 554	41 136
14	38 988	40 988	42 628
15	40 366	42 437	44 134
16	41 358	43 480	45 219
17	42 374	44 548	46 330
18	42 692	45 232	47 041

ANNEXE I (SUITE)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

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

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	P0-90	TAUX
	1989-01-01 AU 1989-12-31 (\$)	1990-01-01 AU 1990-12-31 (\$)		1991-01-01 AU 1991-12-31 (\$)
1	24 945	26 848	26 991	28 071
2	25 787	27 755	27 899	29 015
3	26 674	28 709	28 836	29 989
4	27 600	29 706	29 773	30 964
5	28 558	30 737	30 779	32 010
6	29 537	31 791	31 818	33 091
7	30 561	32 886	32 886	34 201
8	31 628	34 041	34 549	35 931
9	32 728	35 225	35 651	37 077
10	33 878	36 463	36 822	38 295
11	35 083	37 760	38 001	39 521
12	36 319	39 090	39 224	40 793
13	37 624	40 495	40 518	42 139
14	38 988	41 828	41 828	43 501
15	40 366	43 219	43 219	44 948
16	41 358	44 282	44 282	46 053
17	42 374	45 371	45 371	47 186
18	42 692	45 949	46 631	48 496

ANNEKE "A"

CONTRAT D'ENGAGEMENT

La Commission scolaire crie, ayant son siège social à \_\_\_\_\_,  
retient les services de:

NOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

NO ASSURANCE SOCIALE: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

1. Statut de la professionnelle ou du professionnel:

- a) régulier   
surnuméraire   
remplaçant  personne remplacée: \_\_\_\_\_

b) temps plein  temps partiel

2. Pour la professionnelle ou le professionnel régulier, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail: \_\_\_\_\_

3. Pour une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire, indiquer la durée du contrat: \_\_\_\_\_

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

5. Date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel: \_\_\_\_\_

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

Corps d'emploi: \_\_\_\_\_

Échelon: \_\_\_\_\_ Traitement annuel: \_\_\_\_\_

7. Contrat collectif:

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur, intervenue entre la commission et le syndicat et en avoir pris connaissance. Les contractantes ou contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

8. Dispositions particulières:

\_\_\_\_\_

SIGNÉ À \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pour la commission

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le professionnel

ANNEXE "B"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

Article 2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une professionnelle ou un professionnel que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette professionnelle ou ce professionnel nécessite son déménagement.

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

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

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

ENTREPOSAGE

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

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Article 6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>(1)</sup>, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que cette professionnelle ou ce professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

(1) Au sens de la clause 5-10.02.

ANNEXE "B" (SUITE)

Article 6. (SUITE)

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>(1)</sup> est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

COMPENSATION POUR LE BAIL

Article 7. La professionnelle ou le professionnel visé à l'article 1 a également droit, 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, la professionnelle ou le professionnel qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la professionnelle ou le professionnel doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

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

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

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

---

<sup>(1)</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

ANNEXE "B" (SUITE)

**Article 10.** Lorsque la maison de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la professionnelle ou le professionnel doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 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.

**Article 11.** Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent article afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation du bail. De plus, la commission lui rembourse 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.

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

**Article 12.** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la destruction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**Article 13.** Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation de la commission ou si la famille de la professionnelle ou du professionnel ayant une personne à charge (1) n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter sa famille à toutes les 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 et retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

**Article 14.** Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

---

(1) Au sens de la clause 5-10.02.

ANNEXE "C"  
FORMULE DE GRIEF

Grief no: \_\_\_\_\_

Date de soumission du grief: \_\_\_\_\_

SYNDICAT

Nom: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Tél: \_\_\_\_\_

EMPLOYEUR

Nom: COMMISSION SCOLAIRE CRIE  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Tél: \_\_\_\_\_

TYPE DE GRIEF

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

Faits à l'origine du grief: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Correctif requis: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Compensation réclamée (s'il y a lieu): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Fonction: \_\_\_\_\_

ANNEXE "D"

POINT DE DÉPART

Malgré les dispositions de la clause 10-1.01 concernant le point de départ, la commission s'engage à maintenir pour la durée de la convention le point de départ qui suit pour le professionnel désigné ci-bas et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre le professionnel concerné et la commission.

NOM

LIEU D'AFFECTATION

POINT DE DÉPART

Monias, Robert

Chisasibi

Rivers, Manitoba

ANNEXE "E"

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une professionnelle ou 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 la professionnelle ou 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 est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois et la fin de ce congé doit coïncider avec la date prévue pour la fin du contrat déterminé ci-après.

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

Article 6 À son retour, la professionnelle ou le professionnel reprend le poste qu'elle ou il détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

Article 7 Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la 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 "E" (SUITE)

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire crie

appelée ci-après la commission

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRENOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

ANNEXE "E" (SUITE)

OBJET: CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

II Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de six (6) mois ou d'une (1) année, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

III Traitement

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

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé selon l'une 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: 66,67% du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans: 75% du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans: 80% du traitement.

IV Avantages

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

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

ANNEXE "E" (SUITE)

IV (SUITE)

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

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

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

Pour le congé d'une durée de douze (12) mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé d'une durée de six (6) mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat.

V Retraite, désistement ou démission de la professionnelle ou du professionnel

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

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

VI Congédiement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. La condition prévue à l'article V s'applique alors.

**ANNEXE "E" (SUITE)**

**VII Congé sans traitement**

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

La condition prévue à l'article V s'applique alors.

La commission et la professionnelle ou 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 de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. La condition prévue à l'article V s'applique alors.

**IX Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel**

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'Éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que cette dernière ou ce dernier ne refuse, auquel cas la condition prévue à l'article V s'applique alors.

**X Décès de la professionnelle ou du professionnel**

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et la condition prévue à l'article V s'applique alors.

**XI Invalidité**

A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit:

a) de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle ou lui et la commission;

b) ou de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé prévu à l'article V.

ANNEXE "E" (SUITE)

XI (SUITE)

- C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et la condition prévue à l'article V s'applique alors.

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 prolongé 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.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention 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, la professionnelle ou le professionnel choisit:

- a) de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire, ou à une autre période convenue avec la commission;
- b) ou de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé prévu à l'article V.

XIII Échéancier de remboursement

A) Congé de six (6) mois

a) 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: 66,67% du montant reçu.

b) 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.

ANNEXE "E" (SUITE)

XIII (SUITE)

c) 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;

d) 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: 66,67% 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.

B) Congé de douze (12) mois

a) Pour un contrat de deux (2) ans

- après un (1) an d'exécution du contrat: 100% du montant reçu.

b) 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.

c) 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: 66,67% du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 33,33% du montant reçu.

ANNEXE "E" (SUITE)

XIII (SUITE)

d) 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.

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 crie

---

Professionnelle ou professionnel

c.c.: au syndicat

ANNEXE "F"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention, 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 l'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 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 "G"

AUTORISATION DE CONSULTATION D'UN DOSSIER PERSONNEL

À L'ATTENTION DE la Commission scolaire crie,

Je, soussigné, professionnelle ou professionnel à l'emploi de la Commission scolaire crie autorise par les présentes

(nom et prénom de la personne autorisée),

déleguée ou délégué syndical, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire crie et ce, après avoir pris rendez-vous.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

Nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel

\_\_\_\_\_  
Signature

ANNEXE "H"

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écriture:

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin dans la désignation de personne. La conjonction "ou" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction "et" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel professionnel de la commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples: la professionnelle ou le professionnel a droit ...  
toute réunion avec des professionnelles ou professionnels ...  
le représentant exclusif des professionnelles et professionnels ...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples: la représentante ou le représentant ...  
aucune professionnelle ou aucun professionnel ...  
une assesseuse ou un assesseur ...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élimination de l'article et de la préposition "de";

Exemples: chaque professionnelle ou professionnel ...  
aux professionnelles et professionnels ...  
à titre de professionnelle ou professionnel ...  
d'une étudiante ou d'un étudiant ...

3. Lorsque la désignation de personne est un épécène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

Exemples: sa ou son substitut ...  
la ou le chef d'équipe ...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemple: la professionnelle ou le professionnel à temps plein ...  
la directrice ou le directeur adjoint ...  
la représentante ou le représentant syndical ...

ANNEXE "H" (SUITE)

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples: la nouvelle professionnelle ou le nouveau professionnel  
...  
l'unique auteure ou auteur ...

ANNEXE "I"

(Protocole)

DIVERS COMITÉS

À moins que le contexte n'indique un sens différent, à chaque fois qu'il est question dans la convention d'un comité à l'échelle nationale et qu'un comité similaire est prévu à l'entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles catholiques et les commissions scolaires dissidentes pour catholiques et la Centrale (P-1 1989-1991) ou à l'une de ses lettres d'entente, on doit interpréter le texte de la convention ou de la lettre d'entente comme une référence au comité concerné prévu à ladite entente P-1 1989-1991 sans qu'il y ait lieu de créer un nouveau comité à cet égard.

ANNEXE "J"

(Protocole)

SCOLARITÉ DE MAÎTRISE (45 CRÉDITS)

Dans l'éventualité où un problème est soulevé quant à l'interprétation de la clause 6-4.02, les parties se rencontreront pour en discuter à la demande de la FPPE formulée dans les trente (30) jours de la date de l'événement.

**ANNEXE "K"**

**(Protocole)**

**COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES**

Le Ministère, la Fédération 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.

ANNEXE "L"

RÉGIMES DE RETRAITE

1.00 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP, le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes 2.00, 3.00, 4.00 et 5.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01 À compter du 1er janvier 1991, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfiques suivants:

- a) rente différée indexée selon l'IPC durant la période d'attente en cas de cessation d'emploi après deux (2) ans de participation au régime.

La valeur présente de la rente différée indexée doit être au moins égale à la somme des cotisations de l'employée ou l'employé accumulées avec intérêts. Les intérêts sont accumulés selon les dispositions actuelles de la loi pour la période de service antérieure au 1er janvier 1991 et à cent (100) pour cent par la suite.

Les dispositions actuelles concernant l'indexation d'une rente différée lors du paiement de celle-ci continuent de s'appliquer à la rente différée prévue ci-dessus. Le calcul de la rente différée indexée s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991;

- b) en cas de cessation d'emploi avec moins de deux (2) ans de participation, l'employée ou l'employé reçoit le remboursement de ses cotisations avec cent (100) pour cent des intérêts accumulés pour le service effectué à compter du 1er janvier 1991. Les dispositions actuelles de la loi concernant le calcul des intérêts en cas de remboursement des cotisations s'appliquent au service effectué avant le 1er janvier 1991;
- c) en cas de décès avant l'admissibilité à la retraite, le bénéfice payable est celui prévu à l'alinéa b) si l'employée ou l'employé a moins de deux (2) années de participation.

Pour l'employée ou l'employé ayant plus de deux (2) années de participation, le bénéfice payable est égal à la valeur présente de la rente différée indexée;

- d) en cas de décès après l'admissibilité à la retraite, la rente de conjointe ou conjoint survivant demeure réversible à cinquante (50) pour cent du montant de la rente de l'employée ou l'employé décédé. Cependant, l'employée ou l'employé peut opter pour une rente réversible à soixante (60) pour cent à la conjointe ou au conjoint, établie sur une base d'équivalence actuarielle.

Le calcul de la rente s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991;

ANNEXE "L" (SUITE)

2.01 (SUITE)

e) les dispositions du présent article s'appliquent aux participantes ou participants qui cotisent au RREGOP le ou après le 1er janvier 1991.

2.02 A compter du 1er janvier 1991, l'employée ou l'employé âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans peut prendre sa retraite avec réduction actuarielle de sa rente.

Cette réduction est établie uniquement pour la période comprise entre la date de la retraite et la date à laquelle l'employée ou l'employé aurait été admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Cette réduction est applicable sur la durée du paiement de la rente.

L'employée ou l'employé qui cesse son emploi entre cinquante-cinq (55) et soixante (60) ans peut opter entre le paiement de sa rente avec réduction actuarielle ou la rente différée indexée. A défaut d'option de l'employée ou l'employé, elle ou il est présumé avoir opté pour la rente différée indexée.

2.03 La participante ou le participant au RREGOP qui prend un congé sans traitement suivant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, peut en effectuer le rachat en ne payant que sa propre part, la part de l'employeur étant absorbée par le régime.

Cette disposition s'applique au congé sans traitement qui suit un congé de maternité, de paternité ou d'adoption en cours le 1er janvier 1991 ou qui débute après cette date.

2.04 Les dispositions des sections III, IV et V du chapitre V.I du Titre I de la Loi sur le RREGOP continuent de s'appliquer jusqu'au 1er septembre 1992 en y apportant les ajustements suivants:

- a) seuls les participantes ou participants au RREGOP le 31 décembre 1988 peuvent bénéficier du programme temporaire de retraite anticipée;
- b) les sommes dégagées à cette fin (le surplus au 31 décembre 1989 et l'excédent de cotisation de 0,9 pour cent en 1990 et de 0,09 pour cent en 1991 et 1992) sont réservées en totalité au financement de ce programme;
- c) les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du présent article dans l'éventualité où les sommes réservées au financement du programme sont totalement engagées et ce, à compter du 1er septembre 1992;
- d) toutefois, à compter du 1er janvier 1992, les parties s'engagent à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée après le 1er septembre 1992 compte tenu des sommes disponibles.

2.05 Les parties s'engagent à maintenir leur taux de cotisation au niveau actuel à compter du 1er janvier 1990 jusqu'au 31 décembre 1992.

Les sommes ainsi dégagées servent à financer les bénéfices prévus aux articles 2.01 à 2.04.

2.06 La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est modifiée pour le 1er juillet 1992.

ANNEXE "L" (SUITE)

3.00 MODIFICATIONS AU RRF

- 3.01 À compter du 1er janvier 1991, la Loi sur le RRF est modifiée afin d'introduire le bénéfice suivant pour les personnes qui cotisent au RRF à cette date: rente de conjointe ou conjoint survivant réversible à soixante (60) pour cent payable en cas de décès de l'employée ou l'employé.

Cette rente de conjointe ou conjoint survivant réversible à soixante (60) pour cent s'applique sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

- 3.02 À compter du 1er janvier 1990, le critère de retraite "Facteur 90" est introduit au RRF de la même manière qu'il est appliqué au RREGOP.

À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRF au RREGOP. Toutefois, la participation au RRF est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 à condition qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou l'employé occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de cent quatre-vingts (180) jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRF comptent aux fins d'admissibilité au RREGOP.

- 3.03 À compter du 1er juillet 1989 jusqu'au 30 juin 1991, un nouveau programme temporaire de retraite anticipée est introduit au RRF selon les paramètres suivants:

- a) seuls les participantes ou participants âgés d'au moins soixante-deux (62) ans avec dix (10) années de service sont admissibles à ce programme;
- b) un ajout (maximum trois (3) ans) au service crédité, indexé selon l'IPC moins trois (3) pour cent;
- c) une compensation de la réduction applicable à la rente du Régime des rentes du Québec (RRQ) indexée à IPC moins trois (3) pour cent;
- d) l'anticipation des prestations de la sécurité de la vieillesse (P.S.V.) sur une base d'équivalence actuarielle telle que prévue aux articles 203 à 209 de la Loi sur le RREGOP;
- e) le maintien, à la demande de l'employée ou l'employé, de sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le coût du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible;
- f) les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le programme de retraite anticipée;
- g) une personne ne peut bénéficier plus d'une fois des dispositions prévues aux programmes de retraite anticipée du RRF et du RREGOP.

- 3.04 À compter du 1er janvier 1990, le taux de cotisation des participantes ou participants au RRF est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1989.

ANNEXE "L" (SUITE)

4.00 MODIFICATIONS AU RRE

4.01 À compter du 1er juillet 1990, la Loi sur le RRE est modifiée afin d'introduire le critère permanent de retraite suivant: retraite après trente-trois (33) ans de service.

4.02 À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRE au RREGOP. Toutefois, la participation au RRE est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 à condition qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou l'employé occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de cent quatre-vingts (180) jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRE comptent aux fins d'admissibilité au RREGOP.

4.03 Le taux de cotisation pour les participantes ou participants au RRE est maintenu pour les années 1990, 1991 et 1992 au taux applicable pour l'année 1989.

4.04 La CEQ et la CSN s'engagent à aviser conjointement le gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1990, à l'effet de fixer définitivement ou non, à compter du 1er janvier 1991, le taux de cotisation du RRE au taux applicable pour l'année 1989.

À défaut d'un tel avis avant le 31 décembre 1990, le taux de cotisation du RRE est fixé définitivement à celui applicable pour l'année 1989 et ce, à compter du 1er janvier 1991.

5.00 RETRAITE PROGRESSIVE

5.01 À compter du 1er juillet 1990, les participantes ou participants du RREGOP, du RRE et du RRF peuvent prendre une retraite progressive selon les paramètres suivants:

- a) l'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service;
- b) le programme de retraite progressive est d'une durée de un (1), deux (2) ou trois (3) ans, avec un pourcentage du temps de travail pouvant varier entre quatre-vingts (80) pour cent et quarante (40) pour cent de la semaine normale de travail et une rémunération équivalente au temps travaillé;
- c) la prise de la retraite est obligatoire à la fin du programme;
- d) la participante ou le participant cotise sur le pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit durant le programme. Cependant, elle ou il peut décider de cotiser sur cent (100) pour cent de son traitement;
- e) aux fins du calcul de la rente, une pleine année de service est reconnue pour chacune des années de participation au programme;
- f) le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la participante ou le participant au programme;

ANNEXE "L" (SUITE)

5.00 (SUITE)

- g) sous réserve des dispositions du sous-paragraphe d), la participante ou le participant peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA) à la fin de sa retraite progressive;
- h) les autres modalités d'application du programme font l'objet d'entente aux tables sectorielles.

6.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE ET AU RRF

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ, la CSN et le SFPQ mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

À cet égard, le Comité de retraite forme un comité ad hoc sur lequel siègent des représentantes ou représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés ou employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications apportées aux lois ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fait rapport à la ou au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 REVENUS À LA RETRAITE ET PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE

7.01 Le gouvernement, la CEQ, la CSN, la FTQ et le SFPQ mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin que soient effectuées les études prévues au présent article; à cet égard, le Comité de retraite doit former un comité ad hoc sur lequel siègent des représentantes ou représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats.

a) revenus à la retraite et indexation des rentes

- 1) examiner le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation;
- 2) déterminer le niveau de remplacement de revenu à la retraite susceptible de rencontrer les besoins des employés ou employés des secteurs public et parapublic;
- 3) évaluer les impacts possibles des solutions retenues par le comité sur le coût des régimes de retraite (RRE, RRF, RREGOP);

ANNEXE "L" (SUITE)

7.01 (SUITE)

b) programme de retraite graduelle

- 1) examiner différentes formes et modalités d'application d'un programme permanent de retraite graduelle avec ou sans supplément de rémunération provenant du régime de retraite qui pourrait être mis sur pied à l'intérieur des régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP);
- 2) évaluer l'impact de la mise sur pied d'un tel programme permanent de retraite graduelle sur le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fait rapport aux parties dans les meilleurs délais. Ce rapport est remis si possible avant le 31 décembre 1990.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des professionnelles et professionnels sauf s'il y a accord à cet effet.

Le président du Conseil du trésor

Daniel Johnson

ANNEXE "M"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

(Comité paritaire)

La commission et les syndicats représentant les employées et employés salariés de la commission conviennent de ce qui suit:

- 1) La formation d'un comité paritaire formé de six (6) personnes dont trois (3) représentantes ou représentants patronaux et trois (3) représentantes ou représentants nommés par les syndicats concernés, chaque partie possédant un vote.
- 2) Le mandat de ce comité est d'examiner les différentes solutions aux problèmes encourus suite aux modifications des régimes fiscaux;
- 3) Le comité remet ses recommandations aux parties à la convention, s'il y a lieu, dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention, à moins que la commission et les syndicats en conviennent autrement.

ANNEXE "N"

LOGEMENT

La commission et les syndicats représentant les employées et employés salariés de la commission forment, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité paritaire formé de trois (3) représentantes ou représentants nommés par la commission et de trois (3) représentantes ou représentants nommés par ces syndicats.

Le mandat du comité est de faire des recommandations au Conseil des commissaires de la commission au sujet d'une politique d'attribution et d'entretien des logements des employées ou employés salariés de la commission.

À moins d'entente différente, le comité doit soumettre ses recommandations dans les soixante (60) jours de sa première réunion. À défaut d'entente sur les recommandations, les représentantes ou représentants de la commission et des syndicats peuvent soumettre des recommandations distinctes à l'intérieur du même délai.

ANNEXE "O"

RELATIVITÉS SALARIALES

Pour les professionnelles ou professionnels du secteur de l'Éducation (Commissions scolaires et Collèges), les parties conviennent de poursuivre et de compléter, au plus tard dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, l'étude actuellement en cours sur les relativités salariales.

À moins que les parties n'en conviennent autrement, les ajustements salariaux, s'il en est, seront effectués à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de deux virgule cinq pour cent (2,5%) pour chacune des années 1990 et 1991 moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années (c'est-à-dire l'ajustement de trois cent cinquante dollars (350,00 \$) à l'échelon 18 de chaque échelle de traitement ainsi que l'ajustement déjà convenu aux échelles de traitement couvrant les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les diététistes). Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991.

Les discussions ayant cours en vertu de la présente annexe ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

RÉALISÉ PAR LE COMITÉ PATRONAL  
DE NÉGOCIATION DE LA COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE

69-8048