

# P3



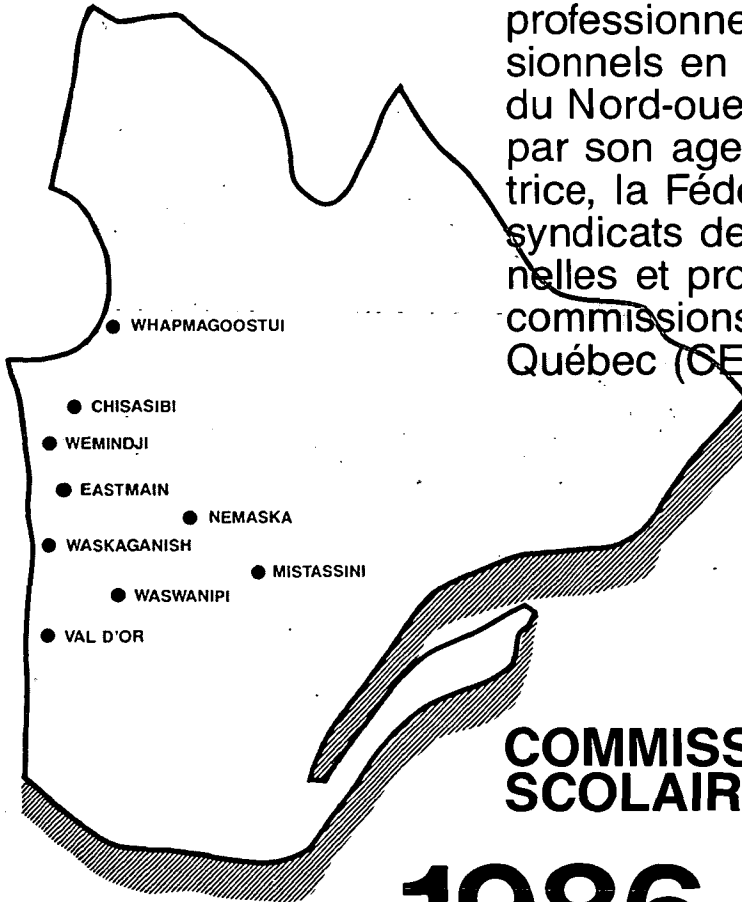
## CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

d'une part,  
la Commission scolaire  
crie et le Comité patronal  
de négociation pour la  
commission scolaire crie  
(CPNCSC)

et d'autre part,  
la Centrale de l'enseigne-  
ment du Québec pour le  
compte du Syndicat des  
professionnelles et profes-  
sionnels en milieu scolaire  
du Nord-ouest représentée  
par son agente négocia-  
trice, la Fédération des  
syndicats de profession-  
nelles et professionnels de  
commissions scolaires du  
Québec (SEQ)



COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE

# 1986-1988

# P3



## **CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE**

d'une part,  
la Commission scolaire  
crie et le Comité patronal  
de négociation pour la  
commission scolaire crie  
(CPNCSC)

et d'autre part,  
la Centrale de l'enseigne-  
ment du Québec pour le  
compte du Syndicat des  
professionnelles et profes-  
sionnels en milieu scolaire  
du Nord-ouest représentée  
par son agente négocia-  
trice, la Fédération des  
syndicats de profession-  
nelles et professionnels de  
commissions scolaires du  
Québec (CEQ)

**COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE**

# **1986-1988**

Dépôt légal: 2ième trimestre 1987  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-550-17358-9

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Généralités	
Article 1-1.00	Définitions.....	1
Article 1-2.00	Interprétation et nullité d'une clause.....	7
Article 1-3.00	Annexes.....	8
Article 1-4.00	Non-discrimination.....	8
Article 1-5.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	9
Article 1-6.00	Accès à l'égalité pour les femmes.....	10
Article 1-7.00	Impression du texte de la convention.....	10
Article 1-8.00	Durée de la convention.....	11
Chapitre 2-0.00	Juridiction	
Article 2-1.00	Champ d'application.....	12
Article 2-2.00	Reconnaissance.....	13
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	
Article 3-1.00	Régime syndical.....	15
Article 3-2.00	Déduction des cotisations syndicales.....	15
Article 3-3.00	Délégué syndical.....	18
Article 3-4.00	Congés pour activités syndicales.....	19
Article 3-5.00	Fourniture d'un local.....	24
Article 3-6.00	Affichage et distribution.....	25
Article 3-7.00	Documentation.....	26

Chapitre 4-0.00 Consultation

Article 4-1.00 Comité des relations de travail.....28

Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi et avantages sociaux

Article 5-1.00 Engagement.....30

Article 5-2.00 Non-renouvellement.....32

Article 5-3.00 Démission et bris de contrat.....34

Article 5-4.00 Dossier du professionnel.....35

Article 5-5.00 Mesures disciplinaires.....36

Article 5-6.00 Priorité et sécurité d'emploi.....37

Article 5-7.00 Ancienneté.....52

Article 5-8.00 Affectations.....54

Article 5-9.00 Poste de professionnel régulier  
à combler.....60

Article 5-10.00 Régimes d'assurance-vie, maladie  
et salaire.....61

Article 5-11.00 Régime de retraite.....86

Article 5-12.00 Responsabilité civile.....86

Article 5-13.00 Droits parentaux.....87

Article 5-14.00 Congés spéciaux.....103

Chapitre 5-0.00 (suite)

Article 5-15.00	Jours chômés et payés.....	107
Article 5-16.00	Congé sans traitement.....	108
Article 5-17.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation.....	109
Article 5-18.00	Charge publique.....	110

Chapitre 6-0.00 Rémunération

Article 6-1.00	Taux et échelles de traitement.....	111
Article 6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	111
Article 6-3.00	Disparités régionales.....	115
Article 6-4.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la présente convention.....	123
Article 6-5.00	Classification.....	123
Article 6-6.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	125
Article 6-7.00	Reconnaissance de la scolarité.....	126
Article 6-8.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.....	127
Article 6-9.00	Classement du professionnel à l'engagement....	127
Article 6-10.00	Classement du professionnel lors d'une mutation.....	128
Article 6-11.00	Avancement d'échelon.....	128



Chapitre 9-0.00 Griefs - Mésententes

Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	147
Article 9-2.00	Arbitrage.....	148
Article 9-3.00	Dispositions générales.....	155
Article 9-4.00	Mésententes.....	155



Annexe	"I": Taux et échelles de traitement annuel.....	158
Annexe	"II": Intégration au 1er janvier 1987.....	163
Annexe	"III": Intégration dans la nouvelle structure salariale à la date de signature de la convention collective.....	168
Annexe	"A": Contrat d'engagement.....	170
Annexe	"B": Frais de déménagement.....	172
Annexe	"C": Formule de grief.....	176
Annexe	"D": Révision de l'ancienneté.....	177
Annexe	"E": Frais d'entreposage.....	178
Annexe	"F": Point de départ.....	179
Annexe	"G": Congé à traitement différé.....	180
Annexe	"H": Régime de prestations supplémentaires de chômage.....	192
Annexe	"I": Autorisation de consultation d'un dossier personnel.....	193
Annexe	"J": Féminisation des textes.....	194
Lettre d'entente no 1	Fiscalité en matière de bénéfices reliés aux disparités régionales.....	196
Lettre d'entente no 2	Versement de la rémunération des professionnels.....	197
Lettre d'entente no 3	Étude des relativités salariales dans les emplois de la catégorie des profes- sionnels des commissions scolaires et des collèges.....	198

Lettre d'entente no 4	Comité technique sur les assurances.....	200
Lettre d'entente no 5	Divers comités.....	201
Lettre d'entente no 6	Reclassement de Némaska.....	202

**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 présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

**1-1.02 AFFECTATION**

Nomination à un poste de 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'EXPERIENCE**

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 6-6.00.

**1-1.05 ANNÉE SCOLAIRE ET ANNÉE DE TRAVAIL**

Année scolaire telle que déterminée conformément à la Loi sur l'Instruction publique. Année de travail signifie la 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 un professionnel d'un échelon dans une échelle de traitement.

**1-1.08 CLASSIFICATION**

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

**1-1.09 COMITÉ PATRONAL**

Le comité patronal de négociation de 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 Inuits du Québec, les Inuits de Port Burwell et le Gouvernement du Canada, telle qu'approuvée par le Parlement du Canada et l'Assemblée nationale du Québec et telle que modifiée par la suite.

**1-1.12 CORPS D'EMPLOIS**

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

**1-1.13 DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

Un professionnel à l'emploi de la commission, nommé en cette qualité par le syndicat pour représenter les professionnels visés par l'accréditation.

**1-1.14 ÉCHELON**

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

1-1.15 FÉDÉRATION OU FSPPCSQ

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

1-1.16 FONCTION

L'ensemble des tâches 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 mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

1-1.18 JOURS OUVRABLES

Pour fins de computation des délais, les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés chômés proclamés par l'autorité civile et des jours visés à l'article 5-15.00.

1-1.19 MÉCONTENTE

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

1-1.20 MINISTÈRE

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.21 MINISTRE

Le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.22 MUTATION

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

**1-1.23 PARTIES LOCALES**

La commission et le syndicat liés par la présente 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.

**1-1.26 PARTIE SYNDICALE A L'ÉCHELLE NATIONALE**

La Centrale pour le compte des syndicats des professionnelles et professionnels des commissions scolaires qu'elle représente, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de commissions scolaires du Québec (CEQ).

**1-1.27 PLAN DE CLASSIFICATION**

Document du Ministère et de la Fédération des commissions scolaires pour catholiques intitulé "Plan de classification des professionnels des commissions scolaires", à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**1-1.28 POSTE**

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

**1-1.29 POSTE VACANT**

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

**1-1.30      PROFESSIONNEL**

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

**1-1.31      PROFESSIONNEL RÉGULIER**

Professionnel engagé d'une façon autre que temporaire.

**1-1.32      PROFESSIONNEL REMPLACANT**

Tout professionnel engagé comme tel de façon temporaire, pour remplacer un professionnel en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention.

**1-1.33      PROFESSIONNEL SOUS OCTROI**

Tout professionnel engagé comme tel, avec un contrat à durée déterminée, dans le cadre d'un projet spécifique pour lequel la commission a reçu une subvention, un subside ou un don.

**1-1.34      PROFESSIONNEL SURNUMÉRAIRE**

Tout professionnel engagé comme tel de façon temporaire en sus des professionnels déjà à l'emploi de la commission dans le cas d'un surcroît de travail ou pour un travail de nature professionnelle ne s'effectuant que temporairement à la commission et ce, pour une période maximale de neuf (9) mois, à moins d'entente entre les parties locales avant l'expiration de ladite période.

Au cours des douze (12) mois qui suivent la fin de son engagement à titre de surnuméraire, le professionnel ne peut être engagé à titre de professionnel surnuméraire par la commission, à moins d'entente entre le syndicat et la commission.

**1-1.35      PROFESSIONNEL A TEMPS PLEIN**

Professionnel régulier, remplaçant, sous octroi ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

1-1.35 (suite)

A compter du 1er juillet 1987, cette définition est remplacée par la suivante:

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

1-1.36 **PROFESSIONNEL A TEMPS PARTIEL**

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

1-1.37 **RÉAFFECTATION**

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

1-1.38 **RÉGION SCOLAIRE**

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

1-1.39 **REPRÉSENTANT SYNDICAL**

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

1-1.40 **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).



1-1.41 **STAGIAIRE**

Personne en période d'études pratiques imposée aux 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 professionnel.

1-1.42 **SYNDICAT**

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

1-1.43 **TAUX HORAIRE**

Traitement divisé par 1 820.

1-1.44 **TRAITEMENT**

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'un professionnel lui donne droit selon son échelle de traitement prévue au chapitre 6-0:00.

1-1.45 **TRAITEMENT TOTAL**

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

1-1.46 **UNITÉ DE NÉGOCIATION**

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

1-3.00 ANNEXES

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

1-4.00 NON-DISCRIMINATION

1-4.01 Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste par la commission ou le syndicat contre 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'il soit une personne handicapée ou qu'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.

1-4.02 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre un représentant de la commission, un délégué syndical ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

1-4.03 Aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.

1-5.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MIEU DE TRAVAIL

1-5.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la présente convention.

1-5.02 Le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

1-5.03 La commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

1-5.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00. Le troisième (3e) alinéa de la clause 4-1.03 ne s'applique pas à ce grief.

1-5.05 L'autorité désignée par la commission doit rencontrer le représentant du syndicat, accompagné ou non du plaignant, pour discuter du grief et ce, à un moment convenu entre les parties.

1-5.06 A défaut d'une solution jugée satisfaisante dans les trente (30) jours de la rencontre prévue à la clause 1-5.05, le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

1-5.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et le syndicat, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.

1-5.08 Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.

**1-6.00 ACCÈS A L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES**

1-6.01 La commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité pour les femmes consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.

1-6.02 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-6.01, la commission transmet au syndicat l'information qu'elle juge utile.

1-6.03 Un programme d'accès à l'égalité pour les femmes contient notamment les éléments suivants:

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

1-6.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.

**1-7.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION**

1-7.01 Les frais d'impression ou de photocopie de la présente convention sont assumés par le Comité patronal. Le Comité patronal fournit à la Fédération deux cent (200) copies de la version française et deux cent (200) copies de la version anglaise de la présente convention.

1-7.02 Le texte de la présente convention est traduit en langue anglaise aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être disponible au professionnel de langue anglaise et au syndicat dans les meilleurs délais. La partie patronale peut préparer un résumé en langue crie de la présente convention.

1-7.03 Le texte français de la présente convention est le seul officiel pour fins d'interprétation.

1-8.00 DURÉE DE LA CONVENTION

1-8.01 La présente 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.

1-8.02 La présente convention se termine le 31 décembre 1988. Cependant, la commission et le syndicat se conforment aux dispositions de la présente convention applicables jusqu'à son remplacement.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

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

2-1.03 La présente convention s'applique au professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoit 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 Le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant, sous octroi ou surnuméraire, est couvert par la présente convention, à l'exception des sujets suivants:

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

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

- a) la non-discrimination;
- b) le traitement au prorata des heures travaillées;
- c) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- d) le versement du traitement;
- e) la cotisation syndicale;
- f) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, s'il est engagé pour une durée de trois (3) mois ou plus;
- g) les bénéfices pour disparités régionales selon les conditions prévues à l'article 6-3.00;
- h) la santé et sécurité;
- i) les frais de déplacement;
- j) la responsabilité civile;
- k) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause.

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

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

## 2-2.00 RECONNAISSANCE

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

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 un professionnel et la commission doit avoir été soumise à la consultation du comité des relations de travail.

Aucune entente particulière entre un professionnel et la commission ne peut avoir pour effet d'ajouter aux dispositions de la présente 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 présente convention et de décider de l'interprétation des dispositions de la présente convention.

A cet égard, l'une ou l'autre 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 que déterminés à la Convention de la Baie James, à la Loi sur l'instruction publique et à la présente convention.



## CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

### 3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01 Tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention.

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

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

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

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

3-1.04 Le fait pour le syndicat de ne pas accepter ou d'expulser un professionnel de ses rangs ou pour 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 professionnel visé par l'accréditation et régi par la présente convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

3-2.02 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 (30ème) jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le quarante-cinquième (45ème) 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, subordonnée à 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 cotisants;
  - d) le taux de cotisation appliqué;
  - e) la liste des professionnels cotisés en indiquant pour chacun d'eux:
    - 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 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 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 perceuteur du syndicat, avant le 31 août, une liste couvrant la période du 1er juillet au 30 juin précédent et, avant le 31 janvier, une liste couvrant la période de l'année civile précédente; ces listes doivent contenir les renseignements suivants:
- a) le nom et le prénom du cotisant;
  - b) son numéro d'assurance sociale;
  - c) son statut d'engagement;
  - d) la date du début des services comme professionnel ou la date de départ, si elle est comprise dans la période visée par la liste;
  - e) le traitement cotisable gagné pendant la période visée par la liste;
  - f) le montant déduit à titre de cotisations;
  - g) le montant total global pour chacun des items e) et f) pour la période visée par la liste.
- La commission fait également parvenir au délégué syndical une copie de ces listes.
- 3-2.09 Pour chaque cotisant, la commission indique chaque année sur les feuillets T4 et relevé 1 (fins d'impôt) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.
- 3-2.10 Lorsque l'une ou l'autre des parties locales demande au commissaire du travail de statuer si une personne réputée comprise dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être incluse, la date où le commissaire du travail rend son jugement fait foi soit de la fin de la période cotisable pour la personne exclue, soit du début de la période cotisable pour la personne incluse dans l'unité de négociation.
- 3-2.11 Pour 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 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

Il a pour fonctions entre autres :

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

3-3.02 Le syndicat peut nommer un délégué syndical adjoint pour exercer les fonctions du délégué syndical en son absence. Tel délégué syndical adjoint doit être un professionnel à l'emploi de la commission. Tel délégué syndical adjoint peut, en l'absence du délégué syndical, représenter le syndicat auprès de la commission au même titre que le délégué syndical; en ce cas, le délégué syndical adjoint bénéficie de tous les droits dévolus au délégué syndical par la présente convention.

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

3-3.04 Le délégué syndical exerce ses fonctions en dehors de ses heures de travail.

3-3.04 (suite)

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

S'il devient nécessaire que le délégué syndical quitte son travail pour exercer ses fonctions, il peut le faire, après avoir donné un préavis écrit à son supérieur immédiat. A moins de circonstances incontrôlables ou d'entente au contraire, ce préavis écrit est de vingt-quatre (24) heures. Copie de ce préavis est transmise dans les meilleurs délais par le syndicat au service du personnel de la commission. Toute journée d'absence totale ou partielle est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.11 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.14.

3-3.05 Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentants, le délégué syndical peut être accompagné 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 le délégué syndical sera accompagné.

Si la personne qui accompagne le délégué syndical est un professionnel de la même commission que ce dernier, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.11 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.14.

3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

SECTION 1 CONGÉ POUR FINS DE NÉGOCIATION

3-4.01 Les parties s'entendent sur le principe de libérer un certain nombre de professionnels, à déterminer entre elles, sans perte de traitement et avec ou sans remboursement par le syndicat, pour participer aux négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

## SECTION 2 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES DE LONGUE DURÉE

- 3-4.02 Le syndicat ou la FSPPCSQ obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, le congé à temps plein du professionnel membre élu de l'instance exécutive du syndicat, de la FSPPCSQ ou de la CEQ. Le retour en service dudit professionnel s'effectue sur préavis écrit de trente (30) jours à la commission.
- 3-4.03 Le syndicat ou la FSPPCSQ obtient de la commission le congé à temps plein du professionnel auquel il entend confier une charge non élective.
- Si la demande est pour une (1) année se situant entre le 1er juillet et le 30 juin, elle doit être présentée à la commission avant le 1er mai précédant ce 1er juillet. Un tel congé se renouvelle automatiquement pour une autre telle période d'une année sur un avis du syndicat ou de la FSPPCSQ à la commission avant le 1er mai précédent.
- 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 un professionnel remplaçant après avoir décidé qu'un tel remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le syndicat ou la FSPPCSQ 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 FSPPCSQ peut demander, par écrit, le congé à temps partiel d'un professionnel auquel il entend confier une charge non élective. Ce congé requiert l'accord de la commission.
- 3-4.05 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'il recevrait s'il était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances

3-4.05 (suite)

au prorata de la durée du congé, les allocations spéciales et les contributions patronales payées par la commission pour ce professionnel, incluant les congés-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. Un tel état de compte est transmis au syndicat au moins deux (2) fois par année scolaire.

3-4.06 A son retour, le professionnel en congé en vertu de la présente section reprend le poste qu'il avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel il est réaffecté ou inté par la commission, le tout subordonné aux autres dispositions de la présente convention.

**SECTION 3 CONGÉS POUR PARTICIPER AU CONGRÈS DE LA FSPPCSQ**

3-4.07 Un seul professionnel délégué officiel de son syndicat au Congrès annuel de la FSPPCSQ obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement lors de la tenue de ce congrès et ce, pour un maximum de deux (2) jours ouvrables par année.

3-4.08 Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom du professionnel pour qui l'absence est demandée, ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée au supérieur immédiat 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 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 Un membre d'une instance prévue dans les statuts du syndicat, de la FSPPCSQ ou de la CEQ peut, avec l'assentiment écrit du syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour participer aux travaux de cette instance.

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

3-4.11 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 professionnels de l'unité de négociation:

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

3-4.12 Lorsque le nombre de jours prévu à la clause 3-4.11 est atteint, un professionnel doit obtenir l'accord de la commission pour s'absenter lors de l'exercice d'un mandat syndical en vertu de cette clause.

3-4.13 Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom du ou des professionnels pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée, adressée au supérieur immédiat du professionnel concernée. Copie de cette demande est transmise dans les meilleurs délais au service du personnel par le syndicat.

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



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

3-4.14 Le syndicat rembourse à la commission, pour chaque jour d'absence prévu à la section 4, cinquante pour cent (50%) du traitement 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) professionnels: quinze (15) jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte trente-six (36) professionnels ou plus: vingt (20) jours par année scolaire.

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

#### SECTION 6 CONGÉS POUR PARTICIPER A UN COMITÉ CONJOINT

3-4.15 Un représentant syndical nommé officiellement sur un comité conjoint prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat afin d'assister aux rencontres de ce comité.

3-4.16 Le supérieur immédiat de chaque représentant autorisé doit être informé par écrit et à l'avance par 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 A LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

3-4.17 Deux (2) 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 présente convention.

Le supérieur immédiat de chaque représentant autorisé doit être informé à l'avance par ce dernier du nom de l'autorité désignée de la commission qu'il rencontre.

3-4.18 Lorsqu'une séance d'arbitrage en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant les heures de travail, le professionnel impliqué comme témoin ou plaignant à ladite 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.

Tout professionnel non libéré dont la présence est nécessaire pour agir comme 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.

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

3-4.19 A l'intérieur de l'horaire de travail du professionnel, certaines périodes peuvent être consacrées à des activités professionnelles collectives après entente entre la commission et le syndicat.

3-4.20 Toute réunion syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail.

#### **SECTION 9 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

3-4.21 Le professionnel en congé en vertu du présent article conserve son titre de professionnel ainsi que tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était effectivement au travail.

3-4.22 L'horaire de travail 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 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.

3-5.01 (suite)

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

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 pour 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 FSPPCSQ ou de la CEQ après en avoir remis copie à l'autorité compétente.

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

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

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

3-6.05 Le syndicat peut distribuer tout document aux 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. A cet effet, le syndicat respecte les délais et procédures d'un tel service.

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

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 professionnels en indiquant pour chacun:

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'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 professionnel à la commission;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service auquel il est rattaché;
- n) l'état des jours de congés-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'au délégué syndical un (1) exemplaire de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet 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 ou l'autre 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) professionnels à l'emploi de la commission choisis par et parmi les membres du syndicat et d'au plus trois (3) représentants de la commission. Toutes ces personnes sont nommées annuellement. Ces nominations sont confirmées par écrit.

4-1.03 A la demande de l'une ou l'autre 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 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 paragraphes 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 ci-dessous mentionnés, informer 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 de congé sans traitement;
- e) la réorganisation du travail des professionnels suite à une perturbation ou une interruption de la marche de la commission;
- f) toute question relative à l'exclusivité des services d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- g) une politique ou une directive ayant une incidence directe sur les conditions de travail des 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 A une réunion subséquente du comité des relations de travail, les représentants du syndicat peuvent exiger des représentants de la commission les explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité des relations de travail.
- 4-1.06 Sans égard à sa représentation, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.
- 4-1.07 Le professionnel dont le cas est nommé à l'ordre du jour du comité des relations de travail est avisé de ce fait par la partie qui inscrit son cas à l'ordre du jour. Ce professionnel peut, à sa demande, assister à la partie de la réunion du comité des relations de travail durant laquelle son cas est discuté.
- 4-1.08 Les réunions du comité des relations de travail peuvent se tenir sur le temps de travail.
- 4-1.09 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le syndicat ou le professionnel de se prévaloir de la procédure de grief lorsque la présente convention lui confère ce droit.
- 4-1.10 Sous réserve des dispositions du présent article, le comité des relations de travail est maître de sa régie interne.
- 4-1.11 A une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsqu'une telle personne est un professionnel de la commission convoqué par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.11 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.14.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET  
AVANTAGES SOCIAUX

PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01 L'engagement du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine le 30 juin de chaque année sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

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

5-1.02 a) L'engagement du professionnel remplaçant, sous octroi ou surnuméraire est fait pour une durée déterminée.

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

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

d) Telle priorité s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.18.

e) Un contrat de professionnel surnuméraire conclu avant la date de la signature de la présente convention continue d'être régi par la clause 1-1.33 de la convention collective antérieure et ce, jusqu'à la date de son expiration.

5-1.03 L'engagement de 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 au professionnel dans les cinq (5) jours qui suivent sa signature.



5-1.04 Dans les cinq (5) jours de la signature du contrat prévu à la clause 5-1.03 ou de la date de l'entrée en service si celle-ci est antérieure à la signature du contrat, la commission informe le professionnel, par écrit, ainsi que le délégué syndical, des points suivants et par la suite de tout changement qui survient à ceux-ci:

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

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

5-1.05 Lors de l'engagement 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 le professionnel, à la condition que la convention soit disponible dans la langue demandée.

5-1.06 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 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 ledit engagement dans les trente (30) jours qui suivent ce délai.

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

5-1.06 (suite)

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

5-2.00 NON-RENGAGEMENT

5-2.01 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 un professionnel régulier à temps plein pour l'année suivante (1er juillet au 30 juin), doit, avant le 1er 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, mais aucun droit d'action ne découle des raisons ainsi données de bonne foi.

5-2.02 La commission, après avoir décidé de ne pas engager un professionnel régulier à temps partiel pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 1er juin, lui donner un avis écrit de non-renghement. Cet avis doit énoncer les raisons de sa décision.

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

5-2.03 Le professionnel régulier à temps plein peut, s'il soutient que la procédure prévue à la présente convention pour son non-renghement n'a pas été suivie, soumettre un grief selon la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention.

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

5-2.04

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

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

- a) pour le professionnel régulier à temps partiel qui travaille trente pour cent (30%) ou plus mais moins de soixante-quinze pour cent (75%) 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 le professionnel régulier à temps partiel qui travaille moins de trente pour cent (30%) 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.

5-2.05

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

---

\* Aux fins de l'application de la présente clause, pour la période comprise entre la date de la signature de la présente convention et le 30 juin 1987, cette disposition s'applique également au professionnel régulier à temps partiel qui travaille soixante-quinze pour cent (75%) ou plus mais moins de cent pour cent (100%) du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

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

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

5-3.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

SECTION 1 DÉMISSION

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

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

5-3.03 Le professionnel régulier peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-3.02, mais en donnant un avis écrit à la commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes:

- a) tout changement du lieu de résidence du conjoint et l'obligant à changer de localité à plus de soixante-cinq (65) kilomètres;
- b) pour cause de maternité;
- c) suite au décès du conjoint;
- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle du professionnel et l'obligant 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.

5-3.03 (suite)

La commission accepte dans ces cas la démission du professionnel et renonce à tout recours contre lui.

**SECTION 2 BRIS DE CONTRAT**

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

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par un professionnel de se présenter au travail sans raison valable dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il devait se présenter au travail;
- c) 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 le professionnel concerné.

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

5-3.06 La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-3.04 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-5.00.

**5-4.00 DOSSIER DU PROFESSIONNEL**

5-4.01 Tout avertissement écrit et toute réprimande écrite doivent émaner de l'autorité compétente désignée par la commission pour être inscrits au dossier. Toutefois, une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte de même nature pour permettre au professionnel de s'amender.

5-4.02 La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie au professionnel et au syndicat, sous pli recommandé, par poste certifiée ou par remise de main à main.

5-4.03 Le professionnel à qui la commission a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

5-4.04 Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les 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.

5-4.05 L'avertissement écrit ou la réprimande écrite qui a été retiré du dossier conformément au présent article ne peut pas être invoqué ultérieurement contre le professionnel, non plus que les faits à l'origine de tel avertissement écrit ou telle réprimande écrite.

5-4.06 Sous réserve des lois à ce contraire et de la présente convention, la commission doit respecter la confidentialité du dossier d'un professionnel.

5-4.07 Le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

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

#### 5-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-5.01 Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer un professionnel pour raison disciplinaire, ce professionnel a le droit d'être accompagné du délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.

5-5.02. La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique au professionnel sous pli recommandé, par poste certifiée ou par remise de main à main, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Copie de cet avis doit être également envoyé au syndicat, sous pli recommandé, par poste certifiée ou par remise de main à main.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

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

5-5.03 Une mesure disciplinaire est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre au professionnel de s'amender.

5-5.04 Lorsque la commission entend congédier 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.

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

5-5.05 Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par le professionnel dans les soixante (60) jours de la réception par le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-5.02. Copie de ce grief doit être également soumise à la commission.

#### 5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

### SECTION 1 GÉNÉRALITÉS

5-6.01 Pour les fins du présent article:

a) L'ensemble des professionnels dont la langue principale de travail est l'anglais sont réputés faire partie de la

5-6.01 (suite)

- section anglaise, les autres 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 paragraphe ne s'applique pas;
- b) le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel il était classifié au moment de son départ en congé;
  - c) le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
  - d) lorsqu'une commission offre un poste à 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 professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
  - f) le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention bénéficie des dispositions du présent article qui concernent le professionnel en disponibilité.

**SECTION 2 PERMANENCE**

5-6.02 Pour les fins du présent article:

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



5-6.02 (suite)

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

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

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

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

### SECTION 3 RÉDUCTION DE PERSONNEL

5-6.03

La commission qui entend réduire son personnel de professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1er mai qui précède telle réduction de personnel.

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

5-6.04

La commission peut réduire le nombre de professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission 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 professionnels réguliers à temps partiel;
- b) en ne rengageant pas les professionnels réguliers à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- c) en mettant en disponibilité les professionnels réguliers à temps plein ayant acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

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

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

5-6.06

Le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnel régulier à temps plein à la commission bénéficie des avantages suivants:

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué avant le 1er juin 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 le concernant;

5-6.06  
(suite)

- c) son nom demeure ainsi 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, il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) s'il se voit offrir un poste à temps plein par une commission, il doit l'accepter dans les dix (10) jours de telle offre écrite. Le fait que la commission tente à deux (2) reprises de rejoindre le professionnel par lettre recommandée pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation;
- e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée par lettre recommandée par une commission, le nom du professionnel est radié des listes du Bureau régional de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'il peut avoir en vertu de la présente convention.

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

### Dispositions générales

5-6.07

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1er juillet 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 le concernant.

5-6.08

A compter du début de sa mise en disponibilité, le professionnel en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les dix (10) jours suivant la réception de l'offre écrite\*.

---

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

5-6.09 Si le poste à temps plein offert au professionnel comporte au moins le même nombre d'heures que celui qu'il détenait au moment de sa mise en disponibilité, il doit l'accepter. En ce cas, son traitement est ajusté en fonction du nouveau nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

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

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

5-6.10 Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la présente convention, et entraîne automatiquement la radiation du nom de ce professionnel des listes du Bureau régional de placement. De plus, dans ces cas, 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 une institution d'enseignement du secteur de l'Éducation tente à deux (2) reprises de 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, il doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'Éducation lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande, par lettre recommandée. Dans ce cas, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission.

5-6.12 (suite)

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

5-6.13 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, il n'a pas droit à la prime de séparation.

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

5-6.15 Le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, conformément à la clause 5-6.08, a droit de retour à sa commission d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité s'il répond aux exigences du poste à combler et ce, jusqu'au 1er septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.16 La commission ou l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation qui engage un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît:

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

5-6.17

Le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, conformément à la clause 5-6.08, est affecté à un poste du corps d'emplois dans lequel il était classifié s'il répond aux exigences du poste à combler ou dans un autre corps d'emplois pour lequel il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification et ce, dans la même section, au sens du paragraphe a) de la clause 5-6.01, que celle où il travaillait dans la commission où il était en disponibilité.

**Dispositions particulières applicables au professionnel qui n'est pas un bénéficiaire de la Convention de la Baie James.**

5-6.18

Le professionnel qui n'est pas 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, s'il est toujours en disponibilité à cette date:

- a) la commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas du ou des professionnels visés par la présente clause. La commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun 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 du professionnel concerné quant à la ou aux régions scolaires du Québec où il souhaiterait être relocalisé;
- c) le comité déménage le professionnel concerné dans l'une des régions scolaires du Québec choisie par le professionnel dans le cadre du paragraphe b), à moins que le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation du professionnel dans un poste à temps plein auprès d'une autre commission dans cette région soit difficile; dans ce cas, le comité décide de la région scolaire où est déménagé le professionnel;
- d) aux fins d'un tel déménagement, le professionnel bénéficie des dispositions des clauses 6-3.08 à 6-3.10 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 au professionnel ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la commission est maintenu;

5-6.18 (suite)

- f) tant qu'il n'est pas relocalisé, le professionnel concerné peut choisir de démissionner de la commission; en ce cas, il a droit à la prime de séparation prévue au dernier alinéa de la clause 5-8.14.

**Dispositions particulières applicables au professionnel qui est un bénéficiaire de la Convention de la Baie James**

5-6.19 Le professionnel qui est 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; le professionnel qui est 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'il n'accepte d'être affecté que dans la localité où il était assigné au moment de sa mise en disponibilité. Dans un tel cas, 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 s'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 du ou des professionnels visés par la clause 5-6.20. La commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun un représentant à ce comité. La commission et le Ministère détiennent chacun un droit de veto au sein du comité.

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

5-6.21 (suite)

- c) une prime de séparation versée selon les dispositions du dernier alinéa de la clause 5-8.14;
- d) toute autre solution ou programme agréé par tous les membres du comité, y compris le représentant de la partie syndicale.

5-6.22 Dans le cas de l'application du paragraphe a) ou du paragraphe b) de la clause 5-6.21, 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 A moins que le comité n'en décide autrement, le professionnel qui n'a pas complété avec succès le programme prévu à l'un ou l'autre des paragraphes a) ou b) de la clause 5-6.21 est présumé avoir démissionné de la commission; en ce cas, il perd tous les bénéfices de la présente convention, y compris le droit à une prime de séparation.

5-6.24 Le professionnel qui a complété avec succès le programme prévu à l'un ou l'autre des paragraphes 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 du professionnel et de lui trouver une solution.

5-6.25 Les sommes utilisées pour les fins d'un programme de recyclage ne proviennent pas des sommes allouées en vertu du chapitre 7-0.00, à moins que tous les membres du comité y consentent.

5-6.26 Dans le cas du paragraphe d) de la clause 5-6.21 ou du deuxième (2e) alinéa de la clause 5-6.24, le comité détermine les modalités et les conditions applicables au professionnel.

5-6.27 Utilisation du professionnel en disponibilité

Tant qu'il n'est pas affecté à un poste à temps plein à sa commission ou qu'il n'est pas relocalisé dans une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, le pro-



5-6.27 (suite)

professionnel en disponibilité est tenu d'effectuer les tâches compatibles avec ses qualifications ou son expérience qui lui sont assignées. Dans ce cadre, le professionnel en disponibilité peut également être appelé prioritairement à remplir les tâches d'un poste à la commission ou d'une autre commission temporairement dépourvu de son titulaire.

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

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

## SECTION 6 MESURES VISANT A RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-6.28 Préretraite

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) année;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE et RRF);
- c) seuls y sont admissibles ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (soixante-dix pour cent (70%)) l'année du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite;
- e) un professionnel en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention collective, à l'exception notamment de l'assurance-salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature de ce congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de professionnels en disponibilité;

5-6.28

(suite)

- g) le professionnel en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur oeuvrant dans les secteurs public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-6.29

Prime de séparation

- a) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes:
- i) lors de la démission d'un professionnel permanent si sa démission permet à un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
  - ii) lors de la démission d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'il ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.10, 5-6.11 ou 5-6.12.
- b) La prime de séparation se calcule de la façon suivante:
- i) un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement;
  - ii) aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- c) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- d) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur oeuvrant dans le secteur public ou parapublic et à ce que le professionnel ne prenne pas sa retraite au cours d'une période d'un (1) an à compter du paiement de la prime de séparation. Si le professionnel occupe une telle fonction ou prend sa retraite au cours de cette période, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-6.30

Transfert de la permanence

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

5-6.31

Prime de relocalisation volontaire

- a) 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 telle 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 le professionnel est relocalisé dans une autre région scolaire, il a droit à une prime équivalente à deux (2) mois de traitement si une telle 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Le professionnel relocalisé selon la présente clause transporte à sa nouvelle commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'Éducation, sa permanence, son ancienneté, ses années de service continu pour fins de calcul de la période de vacances, sa caisse de congés-maladie non monnayables, son classement s'il demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

## SECTION 7 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

5-6.32 A moins qu'il ne puisse bénéficier du régime fédéral de mobilité de la main-d'oeuvre, le professionnel engagé par une autre commission ou institution d'enseignement du secteur de l'Éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cette autre commission ou institution qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe "B" aux conditions y mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

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

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

## SECTION 8 CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT A FORFAIT)

5-6.33 Tout contrat entre la commission et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de 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'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

## SECTION 9 BUREAUX DE PLACEMENT

### 5-6.34 Bureau régional de placement

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

5-6.35

Bureau national de placement

La Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement des 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 professionnels en disponibilité ou non rengagés pour surplus et inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

**SECTION 10 REMPLACEMENT**

- 5-6.36 a) Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la commission peut mettre en disponibilité un professionnel, non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui a sa permanence ou non-rengager un professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et qui n'a pas sa permanence si 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 du paragraphe a) de la clause 5-6.21 pour remplir le poste détenu par ledit professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James.

Le professionnel non rengagé ou mis en disponibilité est celui qui a le moins d'ancienneté parmi les 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 tel 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 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 remisé de main à main, le professionnel qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1er juillet suivant.
- c) 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:

5-6.36 (suite)

- 1) la date où il accepte ou refuse un poste de professionnel à temps plein qui lui serait offert par une commission ou un autre employeur du secteur de l'Éducation;
  - ii) le 1er juillet qui suit de trois (3) ans le 1er juillet de l'année scolaire de son non-renouvellement.
- d) 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. Cependant, aux fins de l'application de la clause 5-6.08, pour le professionnel mis en disponibilité en vertu de la présente clause et qui est régulièrement affecté à Val d'Or au moment de sa mise en disponibilité, l'obligation d'accepter un poste n'existe toutefois que:
- i) dans le cas où le poste est offert par la commission et se situe sur son territoire juridictionnel ou à Val d'Or;
- ou
- ii) dans les autres cas si le poste offert se situe sur le territoire juridictionnel des commissions suivantes: commission scolaire Val d'Or, commission scolaire régionale La Vérendrye, commission scolaire d'Amos, commission scolaire Rouyn Noranda, commission scolaire Malartic et commission scolaire Barraute-Senneterre.
- e) 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 5-8.14.

5-7.00 ANCIENNETÉ

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

Cependant, l'ancienneté du professionnel qui a exercé une fonction de cadre, de directeur d'école, de directeur adjoint d'école ou d'employé de soutien est révisée et calculée selon les conditions et modalités prévues à l'annexe "D".

A compter du 1er janvier 1986, l'ancienneté est calculée selon les dispositions prévues au présent article.

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

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

5-7.03 La démission, le congédiement ou le non-renouvellement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, un professionnel régulier à temps plein non renouvelé et bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.06 conserve l'ancienneté acquise lors de son non-renouvellement pour une période n'excédant pas deux (2) années.

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

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

5-7.06 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de la commission, n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un professionnel qui était à l'emploi d'une ou des commissions impliquées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique; l'ancienneté dudit professionnel est la même que celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-7.07 Pour un professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, l'ancienneté se calcule au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

**5-8.00 AFFECTATIONS**

**SECTION 1 AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION**

5-8.01 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 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.

5-8.02 Le professionnel à l'emploi de la commission au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention conserve son affectation, sous réserve des dispositions du présent article.

5-8.03 Un professionnel réaffecté peut obtenir, sur demande, les motifs de sa réaffectation. Le tout se fait par écrit.

5-8.04 Un professionnel peut demander, motifs à l'appui, une réaffectation ou une mutation. La commission donne sa réponse par écrit.

5-8.05 Suite à une réaffectation ou à une mutation, 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 5-8.01, peut, dans ce cas, soumettre un grief conformément au chapitre 9-0.00.

5-8.06 La commission peut muter un professionnel après l'avoir consulté. 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.

5-8.07 Rien dans les clauses précédentes ne peut avoir pour effet d'autoriser un professionnel à ne pas se soumettre à la décision de la commission.

Toutefois, un professionnel peut refuser une mutation lorsque le



5-8.07 (suite)

maximum de l'échelle du corps d'emplois où 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'il recevrait à ce même 1er juillet s'il n'était pas muté.

5-8.08 La commission ne peut prêter les services d'un professionnel à un autre employeur sans obtenir préalablement l'accord du professionnel concerné.

5-8.09 Un professionnel peut refuser sa réaffectation s'il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le secteur d'activités concerné.

Un professionnel peut refuser sa mutation s'il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour ce corps d'emplois.

5-8.10 Le professionnel muté est rémunéré conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 6-10.00.

5-8.11 Lorsque la commission entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de professionnels visés est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes, sur les réaffectations et mutations incidentes et sur les termes et modalités de la réaffectation ou de la mutation.

5-8.12 Le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'article 1, au deuxième (2e) alinéa 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 6-3.08 à 6-3.10.

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;

5-8.12 (suite)

- 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-retour;
- c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu au paragraphe f) de la clause 5-14.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

5-8.13

La commission informe par écrit le professionnel de tout changement qui survient à l'un des sujets suivants:

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

Une copie de cet avis est également transmise au délégué syndical.

5-8.14

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 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.

Un tel 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

5-8.14 (suite)

telle 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. 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 le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission. A moins d'une entente écrite au contraire avec la commission, la date de fin d'emploi de ce professionnel ne pourra être reportée ultérieurement à la date effective de sa réaffectation ou mutation telle qu'indiquée dans l'avis qui lui est remis par la commission conformément au paragraphe précédent.

## SECTION 2 AFFECTATION TEMPORAIRE A UN POSTE DE CADRE

5-8.15 Le professionnel ayant accepté d'être affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant le temps qu'il remplit ce poste, le traitement qu'il aurait comme titulaire de ce poste.

5-8.16 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.

5-8.17 Sous réserve des clauses 5-8.15 et 5-8.16, un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la présente convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.

Sauf dans le cas d'un remplacement 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.

## SECTION 3 DÉMÉNAGEMENT DE VAL D'OR A UNE COMMUNAUTÉ

5-8.18 Advenant le déménagement d'un service, d'une partie d'un service ou de plusieurs des services de la commission de Val d'Or à l'une des communautés cibles, la procédure prévue aux clauses 5-8.19 à 5-8.24 s'applique.

5-8.19 La commission doit aviser par écrit le syndicat et les professionnels concernés, au moins douze (12) mois avant la date prévue du déménagement, de son intention de déménager l'un, une partie ou plusieurs de ses services de Val d'Or à l'une des communautés criees. L'avis au syndicat doit indiquer les noms des professionnels visés par le déménagement.

A la demande du syndicat ou des professionnels concernés et suite aux avis prévus à l'alinéa précédent, la commission organise une session avec les professionnels concernés aux fins de les informer des termes et modalités du déménagement.

5-8.20 Les professionnels visés par un tel déménagement tel que prévu à la présente section sont, à la date dudit déménagement, réaffectés aux mêmes emplois à la communauté crie où leur service déménage. Le professionnel visé bénéficie des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'article 1, au deuxième (2e) alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe "B", aux conditions y mentionnées de même qu'à l'application des dispositions des clauses 6-3.06 à 6-3.08.

5-8.21 Le professionnel qui ne désire pas être réaffecté conformément à la clause 5-8.20 doit aviser par écrit la commission à cet effet dans les trente (30) jours de la réception de l'avis remis conformément à la clause 5-8.19. A défaut d'ainsi aviser la commission, le professionnel est réaffecté conformément à la clause 5-8.20.

5-8.22 Le professionnel qui ne désire pas être ainsi réaffecté et qui avise la commission conformément à la clause 5-8.21 bénéficie des dispositions suivantes:

- a) s'il s'agit d'un professionnel régulier à temps partiel, d'un professionnel remplaçant, d'un professionnel sous octroi ou d'un professionnel surnuméraire, la commission met fin à son emploi à compter de la date effective du déménagement de son service;
- b) s'il s'agit d'un professionnel régulier à temps plein n'ayant pas acquis sa permanence, la commission met fin à son emploi à compter de la date effective du déménagement de son service. Le professionnel régulier à temps plein non permanent et ayant complété au moins une (1) année de service actif comme professionnel régulier et dont l'emploi

5-8.22

(suite)

prend fin par application des dispositions de la présente section demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement à titre de professionnel qui lui est faite par la commission à Val d'Or ou par un autre employeur du secteur de l'Éducation dans la même région scolaire et ce, dans un délai de dix (10) jours de telle offre écrite. A défaut d'accepter une telle offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement;

c) s'il s'agit d'un professionnel régulier à temps plein ayant acquis sa permanence, la commission met fin à son emploi à compter de la date effective du déménagement de son service et il bénéficie alors:

i) d'une prime de séparation équivalente à six (6) mois de traitement;

ii) son nom est inscrit sur les listes du Bureau régional de placement. Le professionnel est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui lui est faite par la commission si le poste se situe à Val d'Or. Le professionnel est également tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui lui est faite par un autre employeur du secteur de l'Éducation si le poste est situé à Val d'Or ou dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de Val d'Or. A défaut d'accepter une telle offre écrite dans les dix (10) jours de telle offre, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.

5-8.23

Le professionnel permanent qui est réaffecté à une communauté crie conformément à la clause 5-8.19 et qui, dans les douze (12) premiers mois qui suivent cette réaffectation, est de nouveau réaffecté par la commission dans une autre communauté crie et qui refuse cette nouvelle réaffectation, met ainsi fin à son emploi et bénéficie de la prime de séparation la plus avantageuse suivante:

a) la prime prévue à la clause 5-8.14; ou

5-8.23 (suite)

- b) une prime qui peut atteindre un maximum de douze (12) mois de traitement et qui est calculée de la façon suivante: un montant équivalent à douze (12) fois le traitement mensuel que recevait le professionnel lors de son dernier mois de travail précédant son départ de la commission, réduit d'un montant équivalent au traitement que le professionnel a reçu durant la période de temps pendant laquelle il a effectivement travaillé dans la communauté crie où il a été réaffecté conformément à la clause 5-8.20.

5-8.24 La commission s'engage à assurer l'accueil dans les communautés cries du professionnel qui déménage subséquemment à l'application de la présente section.

5-9.00 **POSTE DE PROFESSIONNEL RÉGULIER A COMBLER**

5-9.01 Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher la commission de procéder au préalable à des mutations et à des réaffectations conformément à l'article 5-8.00.

5-9.02 Lorsque la commission décide de combler un poste vacant de professionnel régulier à temps plein ou un nouveau poste de professionnel régulier à temps plein, elle procède selon l'ordre suivant:

- a) elle affecte un professionnel en disponibilité chez elle, s'il répond aux exigences du poste à combler;
- à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a) qui précède, la commission affiche le poste et procède ensuite de la façon suivante:
- b) elle offre le poste au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.15 s'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.

5-9.03 Si la commission n'a pas comblé le poste selon la clause 5-9.02, elle peut adresser une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant les renseignements pertinents ou elle peut engager le candidat de son choix.

Ensuite, elle offre le poste au professionnel non engagé par la commission et vise à la clause 5-6.08\* s'il répond aux exigences du poste à combler; la commission en avise le professionnel concerné par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue par la commission; le défaut de réponse de la part du professionnel dans les dix (10) jours de l'expédition de la lettre constitue un refus d'acceptation du poste.

5-9.04 Les clauses 5-9.02 et 5-9.03 ne s'appliquent pas lorsque la commission décide de combler le poste vacant par un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Bate James et qui est qualifié.

5-9.05 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.

## PARTIE II AVANTAGES SOCIAUX

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

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

\* Ce professionnel se voit reconnaître à compter de son engagement, le service continu qu'il avait accumulé à titre de professionnel régulier à temps plein à sa commission avant son non-engagement pour surplus qui précède immédiatement son engagement suite à une offre de poste en vertu de la présente clause.

5-10.01 (suite)

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

La commission verse sa pleine contribution pour ce professionnel;

- b) le professionnel engagé à temps partiel dont le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail comporte moins de soixante-quinze pour cent (75%) de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

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

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

5-10.02

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

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

---

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



5-10.02 (suite)

- b) enfant à charge: un enfant du professionnel, de son conjoint ou des deux (2) ou un enfant habitant avec le professionnel pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de dixhuit (18) ans ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ou, quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18ème) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25ème) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve des clauses 5-10.47 à 5-10.67 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.23, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-10.04

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

---

\* 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.

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

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

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

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévu à la convention collective antérieure demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance-maladie et complémentaires en application au moment de l'entrée en vigueur de la présente entente continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le comité paritaire ou par le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la clause 5-10.18.

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

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

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

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

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

## SECTION 2 RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

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

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

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

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

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

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

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

5-10.12 (suite)

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

5-10.13

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

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

5-10.14

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

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

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle le professionnel n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle le professionnel cesse d'être un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de

5-10.15 (suite)

statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement;

- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un professionnel déjà à l'emploi de la commission prennent effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
- k) les définitions de conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-10.02 de la présente entente.

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

5-10.16 Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de ceux qui y participent.

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 5-10.15;
- b) l'adhésion d'un nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de son entrée en service;
- c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion du nouveau professionnel admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.

5-10.17 Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:

5-10.17 (suite)

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

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

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

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

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

5-10.20 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraités sans contribution de la commission pourvu que:

- a) la cotisation des professionnels pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

5-10.20 (suite)

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

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

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à 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 soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

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

5-10.24 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut 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 assurés, selon des modalités à être précisées, et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.



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

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

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 statistiques additionnels utiles et pertinents 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 nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouveaux professionnels;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;

5-10.28 (suite)

- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux professionnels des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.29 Le Ministère, 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 telle modification oblige la commission à engager du personnel supplémentaire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat (lettre d'entente numéro 4).

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

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

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

#### SECTION 7 ASSURANCE-SALAIRE

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

5-10.31 (suite)

- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement;
  - iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son traitement.
- b) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, la commission et le professionnel régulier absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'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:
- i) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
  - ii) la commission et le professionnel, accompagné de son délégué ou représentant syndical s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
  - iii) pendant qu'il est au travail, le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

5-10.31 (suite)

Durant cette période de retour progressif, le professionnel a droit d'une part à son traitement pour la proportion du temps travaillé et d'autre part 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 le professionnel n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, la commission et le professionnel peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

5-10.32 En vertu de la clause 5-10.31, le traitement du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était en fonction, sous réserve de l'article 6-11.00, y incluant, le cas échéant, les primes pour disparités régionales. Pour les professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficiaire des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de

l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 5-10.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

5-10.33 (suite)

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

- 5-10.34 a) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Régie de l'assurance-automobile du Québec (RAAQ), la détermination du revenu brut imposable du professionnel s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- c) La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la caisse de congés-maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 lorsque le professionnel reçoit des prestations de la RAAQ.
- d) Au plus tard la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher

5-10.34 (suite)

telle prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

- e) Tout professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour recevoir ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la RAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

5-10.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite du professionnel.

5-10.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle le professionnel fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.31 débute la journée du retour au travail des professionnels.

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

5-10.38 En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la com-

5-10.38 (suite)

mission si le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission.

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

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

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

## SECTION 8 CONGÉS-MALADIE

5-10.40 a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année la commission crédite à tout professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais non-nayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 ou d'une autre disposition de la convention collective et ce, à raison de un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux-cent-soixantième (1/260e) s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

5-10.40 (suite)

- b) Cependant, le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de pré-retraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31, a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie équivalant à la fraction du temps où il est en service.
- c) Toutefois, si le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 5-10.31 la première journée d'une année de travail, il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie dans la mesure où il reprend son service à la commission.
- d) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un professionnel qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables.
- e) Le professionnel engagé au cours d'une année, qui s'est vu attribuer un nombre de jours non monnayables inférieur à six (6), a droit, la première journée de l'année de travail suivante, s'il demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.
- f) Le professionnel qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin, des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu de la convention collective. Le professionnel ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

5-10.41

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



5-10.41 (suite)

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

5-10.42 Dans le cas d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

5-10.43 Le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, des prestations en vertu du paragraphe b) ou c) de la clause 5-10.29 de la convention collective antérieure 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 entente.

La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.

5-10.44 Le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-10.45 Malgré les clauses 5-10.43 et 5-10.44, le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe b) de la clause 5-10.31.

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

a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention collective antérieure et, à compter du 1er juillet 1987, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;

5-10.46 (suite)

- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non-monnayables au crédit du professionnel.

## SECTION 9 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

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

Le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3) ainsi que par les clauses 5-10.42 à 5-10.47 de la convention collective antérieure; en outre, ce professionnel bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des clauses 5-10.60 à 5-10.66.

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

### Définitions

5-10.49 Aux fins de la présente section, on entend par:

- a) accident du travail: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;

5-10.49

(suite)

- c) emploi convenable: un poste approprié qui permet à un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.  
  
Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du professionnel qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès du professionnel ou qu'elle ne lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- g) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnel de la santé: un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., chapitre A-29).

#### Dispositions diverses

5-10.50

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

5-10.51 La commission avise le syndicat de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un professionnel, dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-10.52 Le professionnel peut être accompagné du délégué syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont il est victime; dans ce cas, le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-10.53 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un professionnel victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon que le requiert son état.

Les frais de transport du professionnel sont assumés par la commission, le cas échéant, dans la mesure qu'ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

5-10.54 La commission peut exiger d'un professionnel victime d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

#### Régimes collectifs

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

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

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

5-10.56 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104<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 alinéa de la présente clause, si le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

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

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

#### Traitement

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

5-10.58 (suite)

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

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

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

#### Droit de retour au travail

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

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

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

5-10.63 Le professionnel qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-10.64, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'il en soit capable.

5-10.64 L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.63 est subordonné aux modalités et conditions suivantes:

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

5-10.65 Le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.63 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, ce professionnel ne peut conserver l'emploi si la commission détermine qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.63.

5-10.66 Le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.63 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce malgré toute disposition contraire.

5-10.67 Lorsqu'un professionnel victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

**5-11.00 RÉGIME DE RETRAITE**

5-11.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) s'applique aux professionnels couverts par ladite loi et la présente convention qui ne sont pas des cotisants au Régime de retraite des enseignants.

5-11.02 La désignation des représentants des employés syndiqués au sein du comité mentionné à l'article 164 de la Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) se fait selon le mode de nomination prévu audit article.

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

**5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

5-12.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout professionnel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail (ou en dehors de sa journée de travail quand le professionnel s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente) et convient de n'exercer contre le professionnel aucune réclamation à cet égard sauf lorsque le tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part du professionnel.

5-12.02 Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le professionnel.

5-12.03 Le professionnel a droit d'adjoindre au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, son propre procureur.



**5-13.00 DROITS PARENTAUX**

**SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

5-13.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 2 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

5-13.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié 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 A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professionnel un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

**SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITE**

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.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cas admissibles à l'assurance-chômage

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

---

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

5-13.10 (suite)

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

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

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations 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 pro-

---

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

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

5-13.10 (suite)

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 alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

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

5-13.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-13.08, la commission verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

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

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

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

5-13.12 (suite)

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

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

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

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 intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Emploi et Immigration Canada à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:
- i) la Commission des droits de la personne;
  - ii) les Commissions de formation professionnelle;
  - iii) la Commission des services juridiques;
  - iv) les Conseils de la santé et des services sociaux;
  - v) les Corporations d'aide juridique;
  - vi) l'Office de la construction du Québec;
  - vii) l'Office franco-québécois pour la jeunesse;
  - viii) la Régie des installations olympiques;
  - ix) la Société des loteries et courses du Québec;
  - x) la Société des traversiers du Québec;
  - xi) la Société immobilière du Québec;
  - xii) le Musée du Québec;
  - xiii) le Musée de la Civilisation;
  - xiv) le Musée d'Art contemporain;
  - xv) la Société des établissements de plein air du Québec;
  - xvi) la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
  - xvii) 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).

5-13.14 (suite)

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 telles prestations ont été établies.

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

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

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

---

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

- 5-13.16 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-13.18, la professionnelle bénéficia, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- a) assurance-vie;
  - b) assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
  - c) accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
  - d) accumulation de congés-maladie;
  - e) accumulation de l'ancienneté;
  - f) accumulation de l'expérience;
  - g) accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
  - h) droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- 5-13.17 La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.
- 5-13.18 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La professionnelle peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant ces extensions, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- 5-13.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.



5-13.20 La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.36.

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

5-13.21 Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

#### Affectation temporaire et congé spécial

5-13.22 a) La professionnelle peut demander d'être affectée temporairement à un autre poste, vacant ou temporairement vacant, du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emplois, dans les cas suivants:

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

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

5-13.22 (suite)

- c) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation temporaire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.
- e) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-12.09.
- g) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professionnelle, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres fonctions qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-13.23 La professionnelle a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

5-13.23 (suite)

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical; dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

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

#### SECTION 4 AUTRES CONGÉS PARENTAUX

##### CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT**

- 5-13.31 a) 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.
- b) 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 dudit 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 a) et du renouvellement du congé sans traitement prévu au présent paragraphe ne peut excéder deux (2) ans.
- c) La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.
- d) Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, suite à une demande écrite présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois de l'un ou l'autre des changements suivants:
- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
  - ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.
- e) La prise d'effet de ce changement est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.
- f) 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.

5-13.31 (suite)

- g) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.
- h) Lorsque la conjointe du professionnel n'est pas une salariée du secteur public, le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

5-13.32

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et 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 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**

- a) Un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-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.
- b) Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année scolaire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité.
- c) Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés-maladie de la professionnelle ou du professionnel ou, à défaut, sont sans traitement.
- d) Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

**SECTION 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

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

5-13.36 (suite)

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.

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

5-13.37

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

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

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

5-13.38

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



5-13.39 Le professionnel qui prend le congé de paternité prévu à la clause 5-13.25 ou la professionnelle ou le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-13.26 ou 5-13.27 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et par la clause 5-13.21.

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

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

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

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

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

#### 5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01 Le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels 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;

5-14.01 (suite)

- 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'il y assiste;
- c) le décès de son conjoint\*, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint\* si tel 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: trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- 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: un (1) jour, soit le jour des funérailles; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile du professionnel: trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- 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 un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige le professionnel à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement;
- 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 du professionnel et lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où le professionnel travaille.

---

\* Au sens de la clause 5-10.02.

5-14.01 (suite)

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

5-14.02

Le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-14.01 s'il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du lieu de résidence du professionnel et de deux (2) jours additionnels s'il assiste au funérailles et si elles ont lieu à plus de quatre cent (400) kilomètres du lieu de résidence du professionnel.

Si le professionnel assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu dans l'une des communautés criees, celui-ci a droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus; si le professionnel est affecté dans l'une des communautés criees et si les funérailles ont lieu hors de cette communauté et s'il y assiste, 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 paragraphes c), d) et e) de la clause 5-14.01.

5-14.03

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, subordonné à l'alinéa 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'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

5-14.03 (suite)

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

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

5-14.04 La commission, sur demande, permet à un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel:

- a) il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) il agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, 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, il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05 Si un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, il doit le faire le plus tôt possible selon les dispositions de la clause 8-4.01.

5-14.06 La commission peut aussi permettre à un professionnel de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-14.07 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.

5-15.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-15.01 Tout professionnel en service a droit à treize (13) jours chômés et payés par année scolaire et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de tels jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, il a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à celui prévu à l'article 8-1.00 et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

5-15.02 Ces jours sont énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat, la répartition de tels jours chômés et payés peut être modifiée.

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| a) Jour de l'An                 | i) Lendemain de Noël   |
| b) Lendemain du Jour de l'An    | j) Veille du Jour de l'An  |
| c) Vendredi Saint               | k) Trois 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. |
| d) Fête nationale des Québécois |  |
| e) Confédération                |  |
| f) Fête du travail              |  |
| g) Veille de Noël               |  |
| h) Jour de Noël                 |  |

5-15.03 Si tel 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.

5-15.04 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.

5-15.04 (suite)

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 présente convention collective, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

5-16.00 **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

5-16.01 La commission peut accorder à un professionnel un congé sans traitement d'une durée maximale d'une (1) année pour des motifs qu'elle juge valables.

Toutefois, la commission ne peut refuser à 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 d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation d'un professionnel en disponibilité à la condition que ce professionnel en disponibilité détenait lors de sa mise en disponibilité, un poste dans la localité où est affecté le professionnel qui demande le congé sans traitement.

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

5-16.02 Malgré le premier (1er) alinéa de la clause 5-16.01, le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins sept (7) ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de douze (12) mois convenue entre le professionnel et la commission. 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 il entend bénéficier d'un tel congé.

5-16.03 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.

- 5-16.04 En outre, le professionnel en congé sans traitement a droit:
- a) de postuler aux fonctions auxquelles il est éligible;
  - b) de participer au plan d'assurance-groupe prévu à la présente convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la commission.

5-16.05 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, le professionnel rembourse toute somme déboursée par la commission pour et au nom dudit professionnel.

5-16.06 La commission peut résilier l'engagement du professionnel qui n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles il l'a obtenu.

5-16.07 Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et le professionnel.

5-16.08 A son retour, le professionnel concerné reprend le poste qu'il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel il est réaffecté ou muté par la commission, le tout subordonné aux autres dispositions de la présente convention.

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

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

5-17.02 S'il obtient au préalable l'autorisation écrite de la commission, le professionnel qui désire exercer sa profession au sein d'un organisme scolaire ou gouvernemental (québécois, canadien ou étranger) peut bénéficier d'un congé sans traitement conformément à l'article 5-16.00 pour une période d'une durée maximale de deux (2) ans.

5-18.00 CHARGE PUBLIQUE

5-18.01 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.

5-18.02 Les années durant lesquelles un professionnel bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article constituent des années d'expérience aux fins de la présente convention.

5-18.03 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.

5-18.04 A son retour, le professionnel concerné reprend le poste qu'il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel il est réaffecté ou muté par la commission, le tout subordonné aux autres dispositions de la présente convention.

5-18.05 La commission peut résilier l'engagement du professionnel qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles il l'a obtenu.



**CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION**

**6-1.00 TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT**

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

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

Le versement des montants de rétroactivité découlant de l'application de ces échelles pour la période du 1er janvier 1986 à la date de signature de la convention est effectué dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

**6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION**

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

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

---

\* Les parties à l'échelle nationale conviennent qu'elles pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse cinq et quart pour cent (5,25%).

6-2.01 (suite)

[ IPC - 4,25% ], où

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

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

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

6-2.02 Époque de majoration

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

6-2.03 Professionnels hors échelle

- a) A compter du 1er janvier 1986, le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois bénéficié, à la date de la majoration des échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de traitement du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emplois.

---

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

6-2.03 (suite)

- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) précèdent a pour effet de situer au 1er janvier un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professionnel l'atteinte de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi aux paragraphes a) et b) précédents est versée au professionnel sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-2.04 Prime de coordination professionnelle

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

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

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

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

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

6-2.05

(suite)

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

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

6-2.06

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

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

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

6-2.07

#### Dispositions spéciales

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

**6-3.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**

**SECTION 1 DÉFINITIONS**

**6-3.01** Aux fins du présent article, on entend par:

**a) Dépendant:**

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

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

**b) Point de départ:**

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

Le fait pour un employé du secteur public ou parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu à la présente clause de changer d'employeur du secteur public ou parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

**c) Secteur I.**

Mistassini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi.

**d) Secteur II**

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Némaska.

**SECTION 2 NIVEAU DES PRIMES**

**6-3.02** Le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-3.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

6-3.02 (suite)

	Secteurs	Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986	Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987	Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988*
Avec dépendant(s)	Secteur I	7 318 \$	7 611 \$	7 976 \$
	Secteur II	9 517 \$	9 898 \$	10 372 \$
Sans dépendant	Secteur I	4 575 \$	4 758 \$	4 986 \$
	Secteur II	5 399 \$	5 615 \$	5 884 \$

6-3.03 Pour 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 au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

6-3.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-3.01.

6-3.05 La professionnelle en congé de maternité ou la professionnelle ou le professionnel en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier au prorata des dispositions du présent article.

6-3.06 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la commission ou pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable au professionnel avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, malgré la définition du terme "dépendant" de la clause 6-3.01.

---

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

6-3.07 Sous réserve de la clause 6-3.04, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si le professionnel et ses 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 accident du travail.

### SECTION 3 AUTRES BÉNÉFICES

6-3.08 La commission assume les frais suivants de tout professionnel recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-3.01:

- a) le coût du transport du professionnel déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
  - i) deux cent vingt-huit (228) kilogrammes\* pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
  - ii) cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût de 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, selon les modalités prévues à l'annexe "E".

---

\* Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes pour le professionnel et ses dépendants (jusqu'à un maximum de deux (2) dépendants) par année de service passée dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-3.01 à l'emploi de la commission et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes par personne.

6-3.09

Dans le cas où le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b) et c) de la clause 6-3.08, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-3.10

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

- i) lors de la première affectation du professionnel: du point de départ au lieu d'affectation;
- ii) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la commission: du lieu d'affectation au point de départ;
- iii) lors du rengagement par la commission du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel: du point de départ au lieu d'affectation;
- iv) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou du professionnel: d'un lieu d'affectation à un autre;
- v) lors du bris de contrat ou de la démission 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 du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-3.01;
- vi) lors du décès du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ;
- vii) lorsqu'un professionnel obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au lieu d'études au Québec; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-3.06 sont également payables au professionnel dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

b) Ces frais sont assumés par la commission sur présentation de pièces justificatives.



6-3.10 (suite)

- c) Sous réserve de l'annexe "F", dans le cas du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants: soit le coût réel à partir du domicile, soit ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- d) Aux fins de l'application du paragraphe a) de la clause 6-3.08 et de la clause 6-3.12, la commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport du professionnel déplacé et de ses dépendants ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- e) Aux fins de l'application du sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la présente clause, les frais sont également payés à un professionnel non couvert par le préambule de la clause 6-3.08.
- f) La clause 6-3.12 s'applique également à un professionnel affecté ou muté dans une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est recruté.
- g) 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 peut se prévaloir des bénéfices accordés par la présente clause et la clause 6-3.08. 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.

SECTION 4 SORTIES

- 6-3.11 Le fait que son conjoint soit employé par la commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la présente convention collective.
- 6-3.12 a) Au prorata de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-3.01, la commission assume pour le professionnel recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à trois (3) sorties par année, pour le professionnel et ses dépendants, jusqu'au point de départ, à moins qu'il ne convienne d'un arrangement différent avec la commission.

6-3.12 (suite)

- b) Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller-retour du lieu d'affectation jusqu'au point de départ.
- c) Sous réserve de l'annexe "F", dans le cas du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants:
  - i) l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'engagement; ou
  - ii) l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- d) Dans tous les cas, les frais assumés par la commission le sont sur présentation de pièces justificatives par le professionnel.
- e) Le point de départ n'est pas modifié du fait que le professionnel non rengagé pour surplus de personnel qui est rengagé par la suite ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- f) Dans les cas prévus aux sous-paragraphes ii), iv) et vi) du paragraphe a) de la clause 6-3.10, le voyage de départ du professionnel et de ses dépendants doit constituer l'une des sorties prévues à la présente clause.

**SECTION 5 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE TRANSIT**

6-3.13

La commission rembourse au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'engagement et de toute sortie prévue à la clause 6-3.12, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur. Telles dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la commission dans le cadre de l'article 8-6.00.

## SECTION 6 DÉCÈS

- 6-3.14 Dans le cas du décès du professionnel ou de l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès du professionnel.

## SECTION 7 TRANSPORT DE NOURRITURE

- 6-3.15 Le professionnel qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les localités de Whapmagoostui, Wemindji, Eastmain, Waskaganish ou Némaska, bénéficie, sur présentation des pièces justificatives, du remboursement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des poids suivants:

- i) sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;
- ii) trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Sauf pour Némaska où le système d'approvisionnement actuellement en vigueur est maintenu, ce transport s'effectue soit par transport routier, soit par colis postal, étant entendu que 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.

## SECTION 8 LOGEMENT

- 6-3.16 a) Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission au professionnel, au moment de l'engagement, sont maintenues.
- b) A compter du 1er juillet 1987, les loyers chargés aux professionnels sont ceux déterminés ci-après et sont applicables indépendamment du nombre de professionnels ou employés de la commission qui y habitent. Ainsi, si deux (2) professionnels ou employés de la commission partagent le même logement, le taux chargé à chacun d'eux est égal à la moitié du taux ci-après prévu.

6-3.16 (suite)

- c) Les taux ci-après prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de traitement. Toutefois, dans le cas d'un professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à vingt-quatre (24) versements de traitement.
- d) Coûts des loyers applicables sur chaque versement de traitement

Période Nombre de chambres à coucher	du 1er juillet 1987 au 31 décembre 1987	A compter du 1er janvier 1988
	1 chambre à coucher	57,00 \$
2 " "	74,00 \$	77,50 \$
3 " "	91,50 \$	96,00 \$
4 " "	109,00 \$	114,00 \$

- e) La commission retient sur le traitement du professionnel tout montant dû à titre de loyer en vertu de la présente clause.

#### SECTION 9 DISPOSITIONS DIVERSES

6-3.17 Aux fins de l'application du sous-paragraphe iii) du paragraphe a) de la clause 6-3.10, le professionnel a droit au remboursement du coût de 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 le syndicat.

6-3.18 Le professionnel bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année (aller-retour) lors d'une des sorties prévues à la clause 6-3.12.

**6-4.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA PRÉSENTE CONVENTION**

6-4.01 Sous réserve des autres clauses du présent article, le Plan de classification ne peut être modifié qu'après entente entre les parties à l'échelle nationale et ce, pour la durée de la présente convention.

6-4.02 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.

6-4.03 Les parties à l'échelle nationale s'entendent pour discuter dans les trente (30) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter, durant la présente convention, au Plan de classification.

6-4.04 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 ou l'autre 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 lesdites échelles de traitement sur la base de celles prévues à la présente convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité lors de la fixation du rôle d'arbitrage.

**6-5.00 CLASSIFICATION**

6-5.01 Le professionnel demeure classifié dans le corps d'emplois déterminé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

6-5.02 Le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification compte tenu de la fonction que la commission lui attribue.

6-5.02 (suite)

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

6-5.03

Malgré la clause 6-5.01, le professionnel dont les tâches sont changées peut, s'il prétend qu'un tel changement implique une mutation à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement plus élevée, loger un grief. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, sans effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief.

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

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

a) reclassifier le professionnel dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre

ou

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

6-5.04

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

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

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

6-6.01 Le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie en vertu de l'article 6-11.00.

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

6-6.02 Pour le corps d'emplois de conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire et celui de psychologue ou conseiller en rééducation et pour les seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente: chaque année d'expérience comme conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

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

6-6.03 Pour les fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, incluant les vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivalait 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 le professionnel situé à l'un des échelons 1 à 8.

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

6-7.00 **RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ**

6-7.01 Une (1) année d'études au niveau du 2e ou 3e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à deux (2) années d'expérience pertinente.

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

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

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

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

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



**6-8.00 CLASSEMENT A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION**

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

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article 6-11.00.

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

Pour les fins de l'application de la clause 6-2.03, le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois applicable au 31 décembre 1986 est équivalent à l'échelon 8 de la classe II majoré de cinq pour cent (5%).

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

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les modalités prévues à l'article 6-11.00.

**6-9.00 CLASSEMENT DU PROFESSIONNEL A L'ENGAGEMENT**

6-9.01 L'échelon du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-6.00 et 6-7.00.

6-9.02 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 6-7.00.

#### 6-10.00 CLASSEMENT DU PROFESSIONNEL LORS D'UNE MUTATION

6-10.01 Le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-9.00 comme s'il était 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, il conserve jusqu'au 31 décembre qui suit, le traitement applicable ce 1er janvier.

#### 6-11.00 AVANCEMENT D'ECHELON

6-11.01 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.

6-11.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier, à la condition que le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

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

6-11.03 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, la commission donne au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

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

6-11.04 La commission peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

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

6-11.05 A sa date d'avancement régulier d'échelon, le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 6-7.00 de la présente convention.

6-11.06 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 antérieure ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-7.00. 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 du professionnel.

#### 6-12.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-12.01 Le traitement total annuel d'un professionnel est payé en vingt-six (26) versements, par chèque expédié à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les deux (2) jeudis.

Le dernier versement du traitement doit comprendre le nombre de jours ouvrables de la période se terminant le 30 juin; malgré l'alinéa précédent, il peut constituer un vingt-septième (27e) versement.

6-12.02 Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.

6-12.03 Les versements qui seraient payés au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.

- 6-12.04 Le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus.
- 6-12.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie:
- a) nom et prénom 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.
- 6-12.06 Après entente entre les parties locales, la commission déduit du traitement du professionnel qui l'autorise par écrit, un montant régulier indiqué par le professionnel pour fins de dépôt à une institution financière.
- 6-12.07 La commission remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement, à la condition que le professionnel l'avise de son départ à l'avance.
- La commission remet ou expédie au professionnel à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés au professionnel au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de son départ.
- 6-12.08 Sur demande préalable, la commission remet au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service du professionnel à la commission.
- 6-12.09 Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à un professionnel, elle le consulte et tente de s'entendre avec lui avant de fixer les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un professionnel ne

6-12.09 (suite)

rembourse pas plus qu'une somme égale à dix pour cent (10%) de son traitement brut par paie. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette 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 au professionnel par la commission en vertu de la convention.

6-12.10

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 6-12.04 et 6-12.07 précédentes.

6-12.11

La commission et le syndicat peuvent convenir, par écrit, d'un mode de versement différent que celui prévu au présent article. La commission et 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 PERFECTIONNEMENT

### 7-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7-1.01 Le développement des ressources humaines est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-1.02 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 au professionnel en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution technique de son secteur d'activités ou soit la formation professionnelle en vue de changer son orientation vers un autre secteur d'activités.

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

7-1.04 La commission respecte les engagements contractés antérieurement à la date de la signature de la présente convention à l'égard du professionnel à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu à la clause 7-2.02.

7-2.00 ORGANISATION DU PERFECTIONNEMENT

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

- a) la politique locale de perfectionnement applicable aux 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 de la clause 7-2.02 et, le cas échéant, de la clause 7-2.03;
- d) les projets de perfectionnement soumis selon les règles établies dans le cadre du paragraphe b);
- e) toute autre question relative au perfectionnement déterminée après entente entre les parties locales.

7-2.02 a) Le montant alloué au perfectionnement est de cent cinq dollars (105 \$) par année scolaire par professionnel régulier en service à la commission dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour tout autre professionnel régulier en service à la commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

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

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

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

7-2.03

Un montant de cinquante mille dollars (50 000 \$) par année scolaire est prévu pour faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnels des commissions scolaires des régions scolaires 1, 8 et 9 et de la commission scolaire Chapais-Chibougamau, notamment pour défrayer les frais de déplacement et de séjour de ces professionnels. Ce montant est disponible à compter de l'année scolaire 1987-1988.

Ces sommes sont réparties entre les commissions scolaires ci-dessus mentionnées en fonction du nombre de professionnels réguliers en service calculé en équivalent de professionnel à temps plein dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et tel que constaté dans la liste transmise au syndicat avant le 31 octobre en vertu de la clause 3-7.01.

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

7-2.04

Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, un comité paritaire de perfectionnement est formé. Ce comité est composé d'un (1) représentant du Ministère, d'un (1) représentant de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et de deux (2) représentants de la partie syndicale à l'échelle nationale. Il a pour mandat:

- a) de répartir le montant de cinquante mille dollars (50 000\$) selon les modalités prévues à la clause 7-2.03 et de verser les sommes ainsi réparties aux commissions scolaires concernées. Il doit se réunir à cet égard au plus tard le 30 novembre de chaque année;
- b) d'informer par écrit les commissions et les syndicats concernés et la FSPPCSQ des montants ainsi répartis.

7-2.05

Le comité paritaire de perfectionnement prévu à la clause 7-4.05 des conventions collectives 1983-1985 applicables aux professionnels des commissions scolaires pour catholiques conserve son mandat aux fins d'autoriser le paiement des demandes de perfectionnement reçues et ce, jusqu'à concurrence d'un montant total de cent soixante mille trois cent neuf dollars (160 309 \$), soit l'ensemble des sommes disponibles pour l'année scolaire 1986-1987 en vertu des clauses 7-4.03 et 7-4.04 des conventions collectives 1983-1985.



7-2.06. Les montants prévus aux clauses 7-2.03, 7-2.04 et 7-2.05 de même que les comités prévus aux clauses 7-2.04 et 7-2.05 sont les mêmes que ceux prévus aux dispositions équivalentes de l'entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles catholiques et les corporations de syndicats d'école pour catholiques et la Centrale. Aucun montant additionnel ne peut être réclamé à ce titre.

7-2.07 Dans le cas de conflit entre plusieurs projets de perfectionnement répondant à la politique locale de perfectionnement, la priorité est accordée aux projets présentés par des bénéficiaires de la Convention de la Baie James.

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

**8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL**

8-1.01 L'année de travail 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 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.

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

8-2.04 Dans le cas d'un professionnel dont la semaine de travail comporte de façon régulière des heures brisées qui l'obligent à travailler en temps régulier de soir, la commission lui assure une période de repos de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante, à moins d'entente à l'effet contraire avec le professionnel.

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 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 au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

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

8-3.04 La commission et le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et le professionnel dans les soixante (60) jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque la commission et le professionnel ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix du professionnel, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, la commission et le professionnel conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.05 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 au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente.

8-4.00 RÈGLEMENTATION DES ABSENCES

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

8-4.02 La commission déduit un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement total annuel par jour d'absence non rémunéré.

8-5.00 VACANCES

8-5.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le professionnel a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant:

<u>Service continu* au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1er juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
moins 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

---

\* Le service continu signifie la période pendant laquelle le professionnel a été de façon continue à l'emploi de la commission, à quelque titre que ce soit, le tout sous réserve des clauses 8-5.02 et 8-5.03.

8-5.01 (suite)

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

8-5.02 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.

8-5.03 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 présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances en autant que telles absences n'excèdent pas au total soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (6) mois par année scolaire.

Le congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05 et 5-13.06 ainsi que le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.22 n'affectent pas les crédits de vacances.

8-5.04 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 crie, telle la chasse à l'oie.

8-5.05 Avant le 15 mai, le professionnel soumet par écrit son projet de vacances. Ce projet doit contenir deux (2) choix de dates et tenir compte des exigences du service.

8-5.06 Les dates de vacances du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.

8-5.06 (suite)

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 1er alinéa de la présente clause aux fins d'inciter ou de forcer un professionnel à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'oie.

8-5.07 Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

8-5.08 Une invalidité, au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, il soumettra un nouveau projet de vacances.

8-5.09 Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission, après consultation du comité des relations de travail, peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances pour les fins de la prise des vacances; la durée de telle période ne peut excéder dix (10) jours ouvrables. Telle période de cessation totale ou partielle de vacances peut être distincte et différente pour chacune des communautés crie et pour Val d'Or.

8-6.00 **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

8-6.01 Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des 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 présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront de s'appliquer.

**8-7.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ**

8-7.01 La commission reconnaît que les activités professionnelles du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail.

**8-8.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

8-8.01 L'évaluation des activités professionnelles du professionnel doit respecter les dispositions du présent article.

8-8.02 L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où le professionnel oeuvre tels que définis par la commission, après consultation des professionnels du service concerné.

8-8.03 Toute évaluation des activités professionnelles du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

8-8.04 Le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date où il a pris connaissance de son évaluation. Tels commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

**8-9.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

8-9.01 Un professionnel peut signer un document préparé par lui dans l'exercice de sa fonction et dont il est l'unique auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de la commission. Lorsqu'une telle utilisation se produit et que le document a été signé par le professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteur doit être révélée.

- 8-9.02 Malgré la clause précédente, aucun professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.
- 8-9.03 Si la commission publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.
- 8-9.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.
- 8-10.00 **EXERCICE DE LA FONCTION**
- 8-10.01 La fonction d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.
- La commission facilite, dans le cadre des activités ci-haut décrites, une autonomie professionnelle propice à l'atteinte des objectifs définis par la commission.
- 8-10.02 La commission doit assurer au professionnel, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques adaptées aux caractéristiques de sa fonction et aux exigences de la confidentialité et, notamment, lui fournir un service de secrétariat adéquat.
- 8-10.03 Le professionnel s'engage à respecter les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.
- 8-10.04 La commission doit, lorsqu'elle intervient auprès d'un professionnel, respecter les normes déontologiques reconnues qui régissent l'exercice de sa fonction.
- 8-10.05 La commission reconnaît que le professionnel doit respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau du secret professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.



8-10.06 La commission ne peut obliger un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-10.07 Lorsqu'un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, il peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par la commission.

#### 8-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-11.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des professionnels.

8-11.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-11.03 Le professionnel doit:

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

8-11.04 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 professionnels; elle doit notamment:

8-11.04 (suite)

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

8-11.05

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

8-11.06

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

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le représentant syndical visé à la clause 8-11.10, s'il est disponible ou, dans un cas d'urgence, le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le représentant syndical visé à la clause 8-11.10 ou, le cas échéant, le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

8-11.07 Le droit d'un professionnel mentionné à la clause 8-11.06 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 subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.

8-11.08 La commission ne peut imposer au professionnel un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-11.06.

8-11.09 Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical visé à la clause 8-11.10 ou, le cas échéant, le délégué syndical d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-11.06; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-11.10 Le syndicat peut désigner expressément l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 8-11.02 comme chargé des questions de santé et de sécurité; ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième (3e) alinéa de la clause 8-11.06;
- b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un professionnel.

#### 8-12.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-12.01 Aux fins du présent article, on entend par "changements technologiques", des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un professionnel ou de causer une réduction du nombre de professionnels.

- 8-12.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 8-12.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:
- a) la nature du changement;
  - b) l'école ou le service concerné;
  - c) la date prévue d'implantation;
  - d) le professionnel ou le groupe de professionnels concerné.
- 8-12.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des professionnels touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.
- 8-12.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-12.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.
- 8-12.06 Le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; tel entraînement ou telle formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.
- 8-12.07 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.
- 8-12.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la présente convention, notamment celles contenues aux articles 5-6.00 et 5-8.00.

## CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS - MÉSENTENTES

### 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Tout professionnel accompagné ou non de son délégué syndical peut, s'il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.

9-1.02 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.

- 9-1.03
- a) Un grief est soumis à la commission par le professionnel ou par le syndicat pour ce professionnel.
  - b) L'avis de grief doit être posté sous pli recommandé ou par poste certifiée, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
  - c) L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom du ou des professionnels immédiatement visés, le cas échéant. A titre indicatif, l'avis de grief doit mentionner les clauses de la convention sur lesquelles le grief s'appuie et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.
  - d) Dans le cas d'un grief de classification, d'un grief de classement, l'avis de grief doit contenir le corps d'emplois recherché, l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.
  - e) La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.
  - f) Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire annexé à la présente convention peut être utilisé par le professionnel ou le syndicat.

- 9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief, le représentant syndical rencontre, accompagné du plaignant si 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 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 déféré à l'arbitrage par le syndicat, selon la procédure suivante.

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

Toutefois, malgré la clause 9-1.06 et l'alinéa 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.

---

\* Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux  
d'arbitrage  
Secteur de l'éducation  
Palais de Justice  
300, boul. Jean Lesage  
5e étage, bureau 512  
QUEBEC (Québec)  
G1K 8K6

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

- i) Me Jean-Guy Ménard, arbitre en chef
- ii) Rodrigue Blouin
- iii) Martin Côté
- iv) Pierre N. Dufresne
- v) Gilles Ferland
- vi) François G. Fortier
- vii) Harvey Frumkin
- viii) André Ladouceur
- ix) Jean-Pierre Lussier
- x) Jean-M. Morency
- xi) Marcel Morin
- xii) Diane Sabourin
- xiii) toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (FCSCQ) et le Ministère pour agir à ce titre.

b) Toutefois, le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par un arbitre dont le nom apparaît ci-dessus assisté de deux (2) assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours francs qui suivent, le représentant de la Centrale, de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (FCSCQ) ou du Ministère indique son intention à cet effet à l'arbitre en chef et aux autres parties.

c) Tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre unique ou en tant que président d'un tribunal d'arbitrage qui décidera, conformément aux dispositions 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 ou à d'autres présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à eux déferés par le premier président avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

d) Aux fins 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 desdits 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 ladite convention.

9-2.04

L'arbitre à qui est déféré un grief en vertu du deuxième alinéa de la clause 9-2.03 est assisté d'un assesseur désigné par la Centrale et d'un assesseur désigné conjointement par la FCSCQ et le Ministère.

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 un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la présente convention, l'équité et la bonne conscience.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention collective, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des deux (2) assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.02, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la commission, à la FCSCQ, au Ministère, à la FSPPCSQ et à la Centrale.

9-2.07

L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants de la FCSCQ, du Ministère et de la Centrale;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03, un arbitre;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage.



9-2.07 (suite)

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs, les parties concernées, la FCSCQ, le Ministère, la FSPPCSQ et la Centrale.

9-2.08 S'il y a lieu, dans les trente (30) jours francs de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage, la Centrale communique au greffe le nom d'un assesseur syndical de son choix et la FCSCQ et le Ministère le nom 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 assesseurs, les parties concernées, la FCSCQ, le Ministère, la FSPPCSQ et la Centrale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

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

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

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

9-2.13 En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par un arbitre unique, la 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 ci-haut mentionnées désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

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

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

9-2.16 Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa 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 un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

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

- 9-2.17
- a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
  - b) Tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
  - c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence arbitrale au greffe et, en même temps, en expédie copie aux deux (2) assesseurs, s'il en est.
  - d) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, à la FCSCQ, au Ministère, à la FSPPCSQ 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, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

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

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

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

9-2.20 a) L'arbitre éventuellement chargé de juger du bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie par le professionnel à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention collective.

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

c) L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'un professionnel régulier peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, ordonner la réintégration dans ses fonctions du professionnel en cause et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle il a droit. De plus, dans le cas du professionnel régulier qui répond aux conditions définies respectivement au deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.03 ou au paragraphe a) ou au paragraphe b) de la clause 5-2.04, l'arbitre a les mêmes pouvoirs si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante.

9-2.20 (suite)

- d) Malgré le deuxième (2e) alinéa de la clause 5-2.03, le paragraphe a) de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'un professionnel régulier à temps plein si la procédure prescrite à l'article 5-2.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Cette disposition s'applique également au professionnel régulier à temps partiel qui répond aux conditions prévues au paragraphe a) ou au paragraphe b) de la clause 5-2.04. En pareil cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration du professionnel dans ses fonctions.
- e) Toutefois, le professionnel régulier à temps partiel qui ne répond pas aux conditions prévues au paragraphe a) ou au paragraphe b) de la clause 5-2.04 et qui est non-renouvelé pour surplus de personnel n'a droit de contester que la procédure prévue à la clause 5-2.02.

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

Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différentes séances d'arbitrage.

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

Les séances d'auditions et de délibérés se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

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

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

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

9-2.25 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant de lui ou des parties en cause. A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin conformément 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 prima facie servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

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

9-3.03 La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.

### 9-4.00 MÉSENTENTES

9-4.01 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une ou l'autre des parties pour chercher des solutions aux mécontentes.

A cet égard, l'une ou l'autre des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir dans les trente (30) 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 présente convention. Les solutions adoptées ne peuvent permettre d'ajouter une ou plusieurs dispositions au texte de la présente convention.

9-4.03 Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnels de la commission en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par toutes les parties ci-haut mentionnées peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la présente convention ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la présente convention.

Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.

A cet égard, l'une ou l'autre 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.

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

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DE LA COMMISSION  
SCOLAIRE CRIE



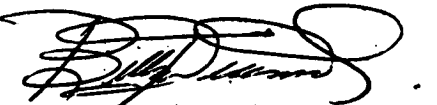

M. Claude Ryan, Ministre de l'Éducation

  
M. Allan Happyjack, Président  
M. Thomas J. Hayden, Vice-président


POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT  
DU QUÉBEC

  
M. Yvon Charbonneau, Président CEQ  
M. Robert Gaulin, Coordonnateur CEQ  
M. Pierre Tellier, Président  
FSPPCSQ  
Mme Suzanne Guillaume,  
Coordonnatrice, FSPPCSQ

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

  
M. Billy Diamond, Président  
M. Paul Gull, Vice-président  
M. Roger Latourelle, Négociateur  
M. Robert Mainville  
Porte-parole pour la partie  
patronale

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELS  
ET PROFESSIONNELLES EN MILIEU  
SCOLAIRE DU NORD-OUEST (CEQ)

  
Mme. Christiane Girard, Présidente  
M. Richard Gardner, Négociateur  
M. Jean-Pierre Auger  
Porte-parole pour la partie  
syndicale

**ANNEXE "I"**

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL**

**Pour les périodes du:**

<b>1er janvier 1986 au 31 décembre 1986</b>
<b>1er janvier 1987 au 31 décembre 1987</b>
<b>1er janvier 1988 au 31 décembre 1988</b>



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

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

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

\* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

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

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

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

\* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

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

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

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

\* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

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

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

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

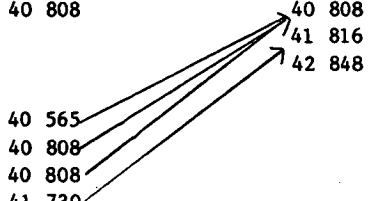
\* Echelon en vigueur à compter du 31 décembre 1988.

**ANNEXE "II"**

**INTÉGRATION AU 1ER JANVIER 1987**

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

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



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

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

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

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



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

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

**ANNEXE "III"**

**INTÉGRATION DANS LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE**

**A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Tous les corps d'emplois

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

ANNEXE "A"

CONTRAT D'ENGAGEMENT

La commission scolaire crée, ayant son siège social à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, retient les services de:

NOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

NO ASSURANCE SOCIALE: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

1. Statut du professionnel:

- a) régulier
- sous octroi
- surnuméraire
- remplaçant  personne remplacée: \_\_\_\_\_

- b) temps plein  temps partiel

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

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

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

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

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

Corps d'emplois: \_\_\_\_\_

Echelon: \_\_\_\_\_ Traitement annuel: \_\_\_\_\_

Annexe "A"  
(suite)

7. Contrat collectif:

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

8. Dispositions particulières:

\_\_\_\_\_

SIGNÉ A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 19\_\_

\_\_\_\_\_

Pour la commission

\_\_\_\_\_

Le professionnel

**ANNEXE "B"**

**FRAIS DE DEMENAGEMENT**

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

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

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

**FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS**

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

**Article 4.** La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas 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 du professionnel et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Annexe "B"  
(suite)

#### DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

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

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

#### COMPENSATION POUR LE BAIL

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

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

#### REMBOURSEMENT DES DEPENSES INHERENTES A LA VENTE OU A L'ACHAT D'UNE MAISON

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

---

\* Au sens de la clause 5-10.02

Annexe "B"  
(suite)

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

**Article 10.** Lorsque la maison du professionnel relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le professionnel doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

**Article 11.** Dans le cas où le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.



Annexe "B"  
(suite)

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 construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse au professionnel ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour lui et sa famille, 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 du professionnel marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport 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-retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

**Article 14.** Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

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

Faits à l'origine du grief: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Correctif requis: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Compensation réclamée (s'il y a lieu): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Fonction: \_\_\_\_\_

**ANNEXE "D"**

**RÉVISION DE L'ANCIENNETÉ**

Pour les professionnels à l'emploi de la commission scolaire à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les parties conviennent des modalités suivantes:

- a) dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le syndicat s'engage à fournir à la commission les nom et prénom du ou des professionnels qui, avant leur nomination à ce titre, ont déjà été cadre, directeur d'école, directeur adjoint d'école ou employé de soutien à la commission;
- b) la commission s'engage à recalculer, avant le 31 octobre 1987, l'ancienneté des professionnels dont les noms sont fournis en vertu du paragraphe a) selon la définition d'ancienneté apparaissant à la clause 5-7.02;
- c) telle révision est soumise aux dispositions de la clause 5-7.04.

ANNEXE "E"

Aux fins du paragraphe d) de la clause 6-3.06, les parties conviennent que la commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants du professionnel visé par cette clause selon les modalités suivantes:

- a) à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le professionnel, 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;
- b) 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 à compter de la date du début de l'affectation du professionnel dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-3.01 jusqu'à la date où le professionnel n'est plus affecté dans un tel secteur;
- d) à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et 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 de meubles meublants sont à la charge du professionnel.

ANNEXE "F"

Malgré les dispositions de la clause 6-3.01 concernant le point de départ, la commission s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention les points de départ qui suivent pour les professionnels énumérés ci-bas et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre le professionnel concerné et la commission.

NOMS	LIEU D'AFFECTION	POINT DE DEPART
MURDOCH, JOHN	WASKAGANISH	TORONTO
MONIAS, ROBERT	CHISASIBI	RIVERS, MANITOBA

ANNEXE "C"

CONGÉ A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

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

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

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

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

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

Annexe "G"  
(suite)

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

Annexe "G"  
(suite)

CONGÉ A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire \_\_\_\_\_

ci-après appelée la commission

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRÉNOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

ci-après appelé le professionnel



Annexe "G"  
(suite)

**I**      **Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

**II.**     **Durée du congé à traitement différé**

Le congé est d'une durée de six (6) mois ou d'une (1) année, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

**III**    **Traitement**

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

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

a) le congé de six (6) mois

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

b) le congé est de douze (12) mois

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

Annexe "C"  
(suite)

IV Avantages

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

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

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

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

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

L'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles le professionnel a droit étant entendu que les vacances auxquelles il a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont il jouirait s'il n'avait pas conclu le présent contrat.

Annexe "G"  
(suite)

V Retraite, désistement ou démission du professionnel

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

- a) Le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop).

Le professionnel rembourse\* à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat.

- b) Le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé).

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

- c) Le congé est en cours.

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

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

---

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

Annexe "G"  
(suite)

**VI Congédiement du professionnel**

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

**VII Congé sans traitement**

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

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

La commission et le professionnel peuvent s'entendre que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

**VIII Non-rengagement du professionnel**

Advenant le non-rengagement du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-rengagement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

**IX Mise en disponibilité du professionnel**

Dans le cas où le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat prend fin à la date effective de sa mise en disponibilité. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

Annexe "G"  
(suite)

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque le congé est pris pendant la dernière année du contrat.

**X Décès du professionnel**

Advenant le décès du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

**XI Invalidité**

A) Le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, le professionnel choisit:

i) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre lui et la commission;

ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b)) de l'article V.

C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

A la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le professionnel doit rembourser la commission en application dudit article V.

Annexe "G"  
(suite)

**XII Congé de maternité (vingt (20) semaines) et congé d'adoption (dix (10) semaines)**

**A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.**

Le congé est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective applicable et est extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

**B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.**

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est extensionné d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

**C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.**

Dans ce cas, le professionnel choisit:

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V.

**XIII Échéancier de remboursement**

**A) Congé de six (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: 66,66% du montant reçu.

Annexe "G"  
(suite)

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.

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: 66,66% du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 44,44% du montant reçu;
- après quatre (4) ans d'exécution du contrat: 22,22% du montant reçu.

Annexe "G"  
(suite)

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: 66,66% du montant reçu;

- après trois (3) ans d'exécution du contrat: 33,33% du montant reçu.

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.



Annexe "G"  
(suite)

XIV Le présent contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e  
jour du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

---

Pour la commission scolaire

---

Professionnel

c.c.: au syndicat

ANNEXE "H"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la professionnelle puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section 2, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à la date d'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) si Emploi et Immigration Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
- b) si, par la suite, Emploi et Immigration Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ANNEXE "I"

AUTORISATION DE CONSULTATION D'UN DOSSIER PERSONNEL

A L'ATTENTION DE la Commission scolaire crie,

Je, soussigné, professionnel à l'emploi de la Commission scolaire crie autorise par les présentes \_\_\_\_\_, (nom et prénom de la personne

\_\_\_\_\_, délégué syndical, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire crie (autorisée)

mission scolaire crie et ce, après avoir pris rendez-vous.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 198 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Nom et prénom du professionnel

\_\_\_\_\_  
Signature

ANNEXE "J"

FÉMINISATION DES TEXTES

Les parties conviennent de ce qui suit en regard de la féminisation du texte de la convention collective 1986-1988.

- A) Le texte officiel au sens du Code du travail est écrit selon les règles d'écriture actuelles (au masculin). Ce texte est le seul officiel aux fins de l'interprétation et de l'application de la convention collective.
- B) Dans les meilleurs délais qui suivent la signature de la convention, les parties à l'échelle nationale se rencontrent pour s'entendre sur une version administrative féminisée du texte.

Aux fins de la rédaction de cette version, les parties conviennent d'utiliser comme base de discussion les règles d'écriture prévues au paragraphe D).

- C) Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, les parties à l'échelle nationale se rencontrent afin d'examiner les règles d'écriture en regard de la féminisation des textes qui pourraient être applicables à la prochaine convention collective à être négociée par les parties.

D) Règles d'écriture sur la féminisation des textes:

- a) lorsqu'il est question d'appellations d'emploi, de titres de fonction, de désignation de personne, on utilise la forme féminine d'abord et la forme masculine ensuite écrites en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);
- b) lorsque de telles appellations sont des épécènes (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;
- c) parfois, pour aérer le texte, on utilise le terme générique pour nommer la catégorie de salariés;
- d) substituer au mot employeur (fonction), l'institution pour laquelle il agit;

ANNEXE "J" (SUITE)

- e) accorder les adjectifs, épithètes, attributs selon la règle grammaticale usuelle;
- f) quand, dans l'appellation d'emploi ou du titre de fonction, on a le même article, adjectif démonstratif, adjectif possessif bref, le même déterminant, on ne le répète pas sauf pour l'emploi de l'article éliidé;
- g) quand le déterminant est différent, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine;
- h) généralement, si on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné (femmes et hommes), on sépare les deux (2) groupes par la conjonction "et";
- i) si on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes, on sépare les deux (2) formes par la conjonction "ou";
- j) pour parer à toutes éventualités, recourir à une note explicative, en début de texte, pour signifier clairement que la forme masculine ou féminine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

LETTER D'ENTENTE NO 1

(NON ARBITRABLE)

FISCALITÉ EN MATIÈRE DE BÉNÉFICES RELIÉS AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter des modifications qui pourraient être apportées aux bénéfices de l'article sur les disparités régionales si les règles régissant le traitement fiscal de ces bénéfices étaient modifiées de façon substantielle par les autorités compétentes.

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

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 2

(NON ARBITRABLE)

VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSIONNELS

Les parties conviennent d'étudier la problématique de l'application du un deux cent soixantième (1/260e) et du un mille huit cent vingtième (1/1820e) dans le versement de la rémunération des professionnels et de trouver les solutions appropriées en vue de les intégrer dans la convention collective.

Un comité portant sur cette matière est prévu à l'entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles pour catholiques et les corporations de syndicats d'écoles pour catholiques et la Centrale (P-1 1986-88).

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

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 3

(NON ARBITRABLE)

ÉTUDE DES RELATIVITÉS SALARIALES DANS LES EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DES  
PROFESSIONNELS DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

1) Les parties conviennent de former au niveau national, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité de travail regroupant le Ministère, la FCSCQ et la Fédération des CEGEP, d'une part, et la Centrale, d'autre part. Ce comité est composé de six (6) personnes, dont trois (3) désignées par la partie patronale et trois (3) par la Centrale.

2) Les parties conviennent de désigner une personne extérieure aux parties à titre de président. Ce dernier voit à ce que le comité réalise son mandat.

Notamment, il convoque et dirige les réunions, favorise les échanges entre les membres et conseille ceux-ci au besoin dans l'exécution de leur mandat.

Les honoraires et les dépenses du président sont assumés à parts égales par chacune des parties.

3) Deux (2) des professionnels membres du comité sont libérés de leur travail jusqu'à ce que le comité remette son rapport. Ces libérations sont à la charge de l'employeur.

4) Afin de vérifier si les traitements de certains corps d'emplois sont égaux pour du travail équivalent, ce comité a pour mandat:

- de procéder à un examen des relativités salariales actuellement existantes entre les corps d'emplois des professionnels des commissions scolaires ou des collèges;
- d'établir la valeur relative des emplois utiles aux fins de cet examen. A cet effet, le comité devra convenir d'une méthode de comparaison, de l'échantillon des emplois et de tous les autres éléments nécessaires à la détermination de la valeur relative des emplois;
- de présenter aux parties ses constatations sur la valeur relative des emplois choisis et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.



Lettre d'entente numéro 3 (SUITE)

A ces fins, le comité peut décider de recourir à des ressources d'expertise extérieure aux parties et faire effectuer des recherches utiles à ses travaux.

- 5) Le comité se réunit au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres ou du président. Il adopte les règles de procédures qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation contient un ordre du jour, et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.
- 6) Le comité dispose de douze (12) mois après sa formation pour remettre son rapport aux parties. Le rapport du comité doit contenir le résumé de la position des membres sur les éléments du mandat ainsi que leurs conclusions et recommandations.
- 7) Dans les soixante (60) jours qui suivent, les parties se rencontrent pour examiner les conclusions du rapport du comité. Elles peuvent amorcer des négociations quant aux suites qui pourraient être données en cours de convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25<sup>e</sup> jour du mois de juin 1987.

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 4


(NON ARBITRABLE)

COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES

Le Ministère, la Commission et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-10.29 a aussi comme mandat d'assurer la finalisation de l'étude et, le cas échéant, l'implantation de la facturation magnétique et par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (incendie, accidents et risques divers) de la même façon.

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

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 5

(NON ARBITRABLE)

DIVERS COMITÉS

A moins que le contexte n'indique un sens différent, à chaque fois qu'il est question dans la convention ou dans une lettre d'entente 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 scolaire confessionnelles catholiques et les corporations de syndicats d'écoles pour catholiques et la Centrale (P-1 1986-1988) 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 1986-1988 sans qu'il y ait lieu de créer un nouveau comité à cet égard.

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

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 6

(NON ARBITRABLE)

RECLASSEMENT DE NÉMASKA

Advenant le reclassement de Némaska dans un autre secteur des disparités régionales pour les autres employés du secteur public et parapublic et prévoyant une prime de disparité régionale plus élevée que celle présentement octroyée, la partie patronale et la partie syndicale s'engagent à modifier la convention afin de procéder au reclassement de Némaska dans le secteur équivalent à celui applicable aux autres employés du secteur public et parapublic et ce, avec effet rétroactif à l'entrée en vigueur de la convention.

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

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation de la commission  
scolaire crie (CPNCSC)

69-0817