

CCED  
96-K  
FPPE  
(CEQ)

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

d'une part,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
POUR LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK (CPNCSK)

ET

d'autre part,

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



\* 0 6 3 0 \*

© Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik  
ISBN 2-550-25097-4  
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 1995

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
<b>1-0.00</b>	<b>GÉNÉRALITÉS</b>
1-1.00	Définitions . . . . . 1
1-2.00	Interprétation et nullité d'une clause . . . . . 5
1-3.00	Annexes . . . . . 5
1-4.00	Impression du texte de la convention . . . . . 5
1-5.00	Durée de la convention . . . . . 6
1-6.00	Entente 1989-1995 . . . . . 6
<b>2-0.00</b>	<b>JURIDICTION</b>
2-1.00	Champ d'application . . . . . 7
2-2.00	Reconnaissance . . . . . 8
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>
3-1.00	Régime syndical . . . . . 10
3-2.00	Déduction des cotisations syndicales . . . . . 10
3-3.00	Déléguée ou délégué syndical . . . . . 12
3-4.00	Congés pour activités syndicales . . . . . 13
	Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale . . . . . 13
	Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée . . . . . 13
	Section 3 Congés pour participer au Congrès de la FPPE . . . . . 14
	Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales . . . . . 15
	Section 5 Remboursement des absences prévues à la section 4 . . . . . 16
	Section 6 Congés pour participer à un comité conjoint . . . . . 16
	Section 7 Congés relatifs à la procédure de grief et d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif . . . . . 17
	Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales . . . . . 17
	Section 9 Dispositions générales . . . . . 17
3-5.00	Fourniture d'un local . . . . . 18
3-6.00	Affichage et distribution . . . . . 18
3-7.00	Documentation . . . . . 19

4-0.00	CONSULTATION	
4-1.00	Comité des relations de travail . . . . .	20
4-2.00	Consultation des professionnelles ou professionnels . . . . .	21
5-0.00	RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX	
	PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI	
5-1.00	Statuts d'engagement . . . . .	22
5-2.00	Poste de professionnelle ou professionnel régulier à combler . . . . .	23
5-3.00	Engagement . . . . .	24
5-4.00	Affectations . . . . .	27
	Section 1 Affectation, réaffectation et mutation . . . . .	27
	Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre . . . . .	29
5-5.00	Non-rengagement, démission et bris de contrat . . . . .	29
	Section 1 Non-rengagement . . . . .	29
	Section 2 Démission . . . . .	30
	Section 3 Bris de contrat . . . . .	30
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi . . . . .	31
	Section 1 Généralités . . . . .	31
	Section 2 Permanence . . . . .	31
	Section 3 Réduction de personnel . . . . .	32
	Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi . . . . .	34
	Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi . . . . .	35
	Section 6 Déménagement d'un service ou d'une partie d'un service de Dorval à une localité du Nunavik . . . . .	40
	Section 7 Frais de déménagement . . . . .	43
	Section 8 Contrat d'entreprise (contrat à forfait) . . . . .	44
	Section 9 Bureaux de placement . . . . .	44
	Section 10 Remplacement . . . . .	44
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité . . . . .	45
5-8.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel . . . . .	47
5-9.00	Mesures disciplinaires . . . . .	48

PARTIE II RÉGIMES SOCIAUX

5-10.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire . . . . .	49
	Section 1 Dispositions générales . . . . .	49
	Section 2 Régime de base d'assurance-maladie . . . . .	51
	Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas . . . . .	53
	Section 4 Comité d'assurances de la Centrale . . . . .	54
	Section 5 Intervention de la commission . . . . .	55
	Section 6 Régimes uniformes d'assurance-vie . . . . .	56
	Section 7 Assurance-salaire . . . . .	56
	Section 8 Congés de maladie . . . . .	59
	Section 9 Anciennes caisses de congés de maladie . . . . .	61
5-11.00	Santé et sécurité . . . . .	61
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle . . . . .	63
5-13.00	Droits parentaux . . . . .	68
	Section 1 Dispositions générales . . . . .	68
	Section 2 Congé de maternité . . . . .	69
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement . . . . .	74
	Section 4 Autres congés parentaux . . . . .	76
	Section 5 Dispositions diverses . . . . .	79
5-14.00	Non-discrimination . . . . .	81
5-15.00	Accès à l'égalité . . . . .	81
5-16.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail . . . . .	82
5-17.00	Programme d'aide au personnel . . . . .	83
6-0.00	<b>RÉMUNÉRATION</b>	
6-1.00	Taux et échelles de traitement . . . . .	84
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération . . . . .	84
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement . . . . .	86
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité . . . . .	87
6-5.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement . . . . .	88
6-6.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel lors d'une mutation . . . . .	88
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention . . . . .	88
6-8.00	Classification . . . . .	88
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la présente convention . . . . .	89
6-10.00	Avancement d'échelon . . . . .	90
6-11.00	Versement du traitement . . . . .	90

<b>7-0.00</b>	<b>AVANTAGES RELIÉS A LA PRESTATION DU TRAVAIL</b>	
7-1.00	Ancienneté . . . . .	93
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation . . . . .	94
7-3.00	Congé sans traitement . . . . .	94
7-4.00	Congés spéciaux . . . . .	96
7-5.00	Jours chômés et payés . . . . .	98
7-6.00	Charge publique . . . . .	99
7-7.00	Vacances . . . . .	100
7-8.00	Frais de déplacement . . . . .	101
7-9.00	Changements technologiques . . . . .	101
7-10.00	Perfectionnement . . . . .	102
	Section 1 Dispositions générales relatives au perfectionnement . . . . .	102
	Section 2 Organisation du perfectionnement . . . . .	103
<b>8-0.00</b>	<b>RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL</b>	
8-1.00	Durée du travail . . . . .	105
8-2.00	Horaire de travail . . . . .	105
8-3.00	Travail supplémentaire . . . . .	106
8-4.00	Réglementation des absences . . . . .	106
8-5.00	Étendue de la responsabilité . . . . .	107
8-6.00	Responsabilité professionnelle . . . . .	107
8-7.00	Responsabilité civile . . . . .	107
8-8.00	Exercice de la fonction . . . . .	108
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles . . . . .	109
<b>9-0.00</b>	<b>GRIEFS ET MÉSENTENTES</b>	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs . . . . .	110
9-2.00	Arbitrage . . . . .	111
9-3.00	Dispositions générales . . . . .	115
9-4.00	Mésententes . . . . .	116

10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

10-1.00	Définitions . . . . .	117
10-2.00	Niveau des primes . . . . .	118
10-3.00	Autres bénéfiques . . . . .	119
10-4.00	Sorties . . . . .	121
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit . . . . .	123
10-6.00	Décès . . . . .	123
10-7.00	Transport de nourriture . . . . .	123
10-8.00	Logement . . . . .	123
10-9.00	Dispositions diverses . . . . .	124

ANNEXES

Annexe I	Taux et échelles de traitement annuel . . . . .	126
Annexe "A"	Contrat d'engagement . . . . .	132
Annexe "B"	Frais de déménagement . . . . .	133
Annexe "C"	Formule de grief . . . . .	136
Annexe "D"	Congé sabbatique à traitement différé . . . . .	137
Annexe "E"	Régime de prestations supplémentaires de chômage . . . . .	144
Annexe "F"	Modification législative relative aux droits parentaux . . . . .	145
Annexe "G"	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin. . . . .	146
Annexe "H"	Régime de mise à la retraite de façon progressive . . . . .	147
Annexe "I"	Professionnelles ou professionnels bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et affectés à Dorval . . . . .	152
Annexe "J"	Professionnelle ou professionnel en période de formation . . . . .	155
Annexe "K"	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite . . . . .	156

**LETTRES D'ENTENTE**

Lettre d'entente n° 1	
Comité technique sur les assurances . . . . .	160
Lettre d'entente n° 2	
La conversion des statuts de certaines professionnelles et certains professionnels . . . . .	161
Lettre d'entente n° 3	
Étude des questions portant sur les déplacements des professionnelles et professionnels et les soins prodigués à leurs enfants lors de ces déplacements . . . . .	162
Lettre d'entente n° 4	
Interprétation de l'expression «le cas échéant» lorsqu'elle est employée en conjonction avec le rôle du comité d'éducation . . . . .	163
Lettre d'entente n° 5	
Intégration des résultats des comités nationaux . . . . .	164
Lettre d'entente n° 6	
Intégration des ententes nationales . . . . .	165
Lettre d'entente n° 7	
Lettre d'intention relative à la loi 102 . . . . .	166
Lettre d'entente n° 8	
Organisation du travail . . . . .	167

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 PRINCIPE

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

1-1.02 AFFECTATION

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel.

1-1.03 ANNÉE DE SERVICE

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

1-1.04 ANNÉE D'EXPÉRIENCE

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

1-1.05 ANNÉE SCOLAIRE

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

1-1.06 CENTRALE OU CEQ

La Centrale de l'enseignement du Québec.

1-1.07 CLASSEMENT

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

1-1.08 CLASSIFICATION

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

1-1.09 COMITÉ D'ÉDUCATION

Comité d'éducation d'une localité tel que défini à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois ainsi qu'à l'article 657 de la Loi sur l'Instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q., Chapitre I-14).

1-1.10 COMITÉ PATRONAL (CPNSK)

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

1-1.11 COMMISSION

La Commission scolaire Kativik.

1-1.12 CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

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 Québec), La Northern Québec Inuit Association, les Cris de la Baie James, les Inuit du Québec, les Inuit de Port Burwell et le Gouvernement du Canada, approuvée par le Parlement du Canada et l'Assemblée nationale du Québec et telle qu'elle est modifiée par la suite, ainsi que toutes les ententes complémentaires à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

1-1.13 CORPS D'EMPLOI

L'un des corps d'emploi prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.29.

1-1.14 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

1-1.15 ÉCHELON

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

1-1.16 FÉDÉRATION OU FCSQ

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

1-1.17 FPPE

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

1-1.18 FONCTION

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

1-1.19 GRIEF

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

1-1.20 JOURS OUVRABLES

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

1-1.21 MÉSÉSENTENTE

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

1-1.22 MINISTÈRE

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.23 MINISTRE

La ou le ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.24 MUTATION

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

1-1.25 PARTIES LOCALES

La commission et le syndicat liés par la présente convention.

1-1.26 PARTIES À L'ÉCHELLE NATIONALE

Le Comité patronal et la Centrale.

1-1.27 PARTIE PATRONALE À L'ÉCHELLE NATIONALE

Le Comité patronal (CPNCSK).

1-1.28 PARTIE SYNDICALE À L'ÉCHELLE NATIONALE

La Centrale pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Ouest de Montréal, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec.

1-1.29 PLAN DE CLASSIFICATION

Document du Ministère et de la Fédération intitulé "PLAN DE CLASSIFICATION, PERSONNEL PROFESSIONNEL, COMMISSIONS SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES POUR CATHOLIQUES", en application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, et tel que modifié par la suite conformément à la lettre d'entente numéro 2.

1-1.30 POSTE

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

1-1.31 POSTE VACANT

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

1-1.32 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL

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

1-1.33 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL À TEMPS PLEIN

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

1-1.34 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL À TEMPS PARTIEL

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

1-1.35 RÉAFFECTATION

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

1-1.36 RÉGION SCOLAIRE

L'une des régions scolaires telles qu'elles sont établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires applicable à la date d'entrée en vigueur de la convention.

1-1.37 REPRÉSENTANTE OU REPRÉSENTANT SYNDICAL

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

1-1.38 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).

1-1.39 STAGIAIRE

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

1-1.40 PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL EN FORMATION

Professionnelle ou professionnel qui ne répond pas aux exigences de son poste au moment de l'engagement et dont l'emploi continu avec la commission est conditionnel à sa participation active et à sa réussite à un programme de formation qui lui permet de répondre aux exigences de son poste à la commission.

1-1.41 SYNDICAT

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

1-1.42 TAUX HORAIRE

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.43

TRAITEMENT

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

1-1.44

TRAITEMENT TOTAL

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

1-1.45

UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'ensemble des professionnelles et professionnels au service 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

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

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

1-2.04

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

1-3.00

ANNEXES

1-3.01

Les annexes font partie intégrante de la présente convention sauf si expressément prévues.

1-4.00

IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION

1-4.01

Les frais d'impression ou de photocopie de la convention sont assumés par le comité patronal; le comité patronal fournit à la FPPE vingt (20) exemplaires de la version inuttitut, trente-cinq (35) exemplaires de la version française et trente-cinq (35) exemplaires de la version anglaise de la convention. De plus, le comité patronal fournit un exemplaire à chaque professionnelle et professionnel et en assure la distribution.

- 1-4.02 Le texte de la présente convention est traduit en langue anglaise et en langue inuttitut aux frais du comité patronal. Les versions anglaise et inuttitut doivent respectivement être disponibles à la professionnelle ou au professionnel de langue anglaise ou de langue inuttitut dans les meilleurs délais.
- 1-4.03 Le texte français de la présente convention est le seul officiel aux fins d'interprétation.
- 1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION
- 1-5.01 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.
- 1-5.02 La présente convention se termine le 30 juin 1998. Cependant, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 1-6.00 ENTENTE 1989-1995
- 1-6.01 L'expression "entente 1989-1995" signifie l'entente 1989-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par 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 à la professionnelle ou au professionnel en formation tel que défini à la clause 1-1.40. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les dispositions suivantes ne s'appliquent pas à la professionnelle ou au professionnel en formation:

- a) 3-3.00 la déléguée ou le délégué syndical;
- b) 3-4.00 congés pour activités syndicales à l'exception des sections 7, 8 et 9;
- c) 5-5.00 section 1 - non-renouvellement;
- d) 5-6.00 priorité et sécurité d'emploi;
- e) 5-7.00 mesures pour réduire la mise en disponibilité;
- f) 8-9.00 évaluation des activités professionnelles.

2-1.04 La présente convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie expressément des stipulations différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures régulières prévu à son horaire:

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

2-1.05 La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire, est couvert par la 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, de paternité ou d'adoption à l'exception de la prolongation prévue par le paragraphe a) du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 5-13.31.

Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie des stipulations différentes, la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire dont la semaine de travail régulière 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.

2-1.06

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

- a) la cotisation syndicale;
- b) la santé et la sécurité;
- c) les droits parentaux selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle ou il est engagé pour une durée de trois (3) mois ou plus;
- d) la non-discrimination;
- e) l'accès à l'égalité;
- f) le harcèlement sexuel;
- g) le traitement au prorata des heures travaillées;
- h) le versement du traitement;
- i) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- j) la reconnaissance de la scolarité;
- k) les frais de déplacement;
- l) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- m) la réglementation des absences;
- n) l'étendue de la responsabilité;
- o) la responsabilité professionnelle;
- p) l'exercice de la fonction;
- q) la responsabilité civile;
- r) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- s) les bénéfices pour disparités régionales selon les conditions prévues au chapitre 10-0.00.

Elle ou il a également droit à une majoration de neuf pour cent (9 %) du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurance. La majoration de neuf pour cent (9 %) est répartie sur l'ensemble des versements du traitement de la professionnelle ou du professionnel. Elle ou il a également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu aux 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 de la professionnelle ou du professionnel prévus à la présente clause, s'appliquent à ces fins.

2-2.00

#### RECONNAISSANCE

2-2.01

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

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

2-2.02

La commission et le syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'éducation déterminés à la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et par la Loi sur l'Instruction publique pour autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q., chapitre I-14) aux fins d'assumer les responsabilités et droits que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

2-2.03

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 cette convention leur délèguent spécifiquement.

2-2.04

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

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

2-2.05

Si l'une des dispositions de la présente convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur (Cour supérieure, Cour d'appel, Cour suprême), les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer dans le cadre de l'article 9-4.00.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel qui est membre du syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

3-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel qui n'est pas membre du syndicat et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

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

La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les quinze (15) jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel.

Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions de la clause 3-1.04.

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

3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3-2.01 La commission déduit du traitement total de chaque professionnelle ou professionnel visé par l'accréditation et régi par la 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 (30<sup>e</sup>) jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le soixantième (60<sup>e</sup>) jour suivant sa réception par la commission dans le cas d'une cotisation spéciale.

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

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

- 3-2.05 Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agente perceptrice ou l'agent percep-  
teur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations  
syndicales.
- 3-2.06 Ce chèque doit être accompagné d'un bordereau d'appui comprenant  
les renseignements suivants:
- a) le mois en cause ou la période de paie visée;
  - b) la somme globale perçue;
  - c) le nombre de cotisantes et cotisants;
  - d) le taux de cotisation appliqué;
  - e) la liste des professionnelles et professionnels cotisés en  
indiquant:
    - le nom et le prénom;
    - le traitement annuel;
    - le traitement cotisable de la période visée;
    - le montant de cotisation retenu;
    - la date du début des services comme professionnelle ou  
professionnel ou la date de son départ, si elle est com-  
prise dans la période visée par la présente liste.
- 3-2.07 La commission fait parvenir au syndicat ou, le cas échéant, à  
l'agente perceptrice ou l'agent percep-  
teur du syndicat, avant le  
31 janvier, une liste couvrant la période de l'année civile précé-  
dente; cette liste doit contenir les renseignements suivants:
- a) les nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
  - b) son statut d'engagement;
  - c) la date du début des services comme professionnelle ou pro-  
fessionnel ou la date de départ, si elle est comprise dans la  
période visée par la liste;
  - d) le traitement cotisable gagné pendant la période visée par la  
liste;
  - e) le montant déduit à titre de cotisations;
  - f) le montant total pour chacun des points d) et e) pour la pé-  
riode visée par la liste.
- La commission transmet également à la déléguée ou au délégué  
syndical une copie de cette liste.
- 3-2.08 Pour chaque cotisante ou cotisant, la commission indique chaque  
année sur les feuillets T4 et le Relevé 1 (pour usage fiscal) le  
montant total retenu à titre de cotisations syndicales.
- 3-2.09 Lorsque l'une des parties locales demande à la ou au commissaire  
général du travail de statuer si une personne réputée comprise  
dans l'unité de négociation doit en être exclue ou si une personne  
réputée non comprise dans l'unité de négociation doit y être  
incluse, la date où la ou le commissaire du travail rend son ju-  
gement fait foi soit de la fin de la période cotisable pour la  
personne exclue, soit du début de la période cotisable pour la  
personne incluse dans l'unité de négociation.
- 3-2.10 Pour la professionnelle ou le professionnel exclu de l'unité de  
négociation conformément à la clause 3-2.09, le syndicat s'engage  
à lui remettre directement le surplus de cotisation qui aura été  
prélevé, le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement  
total cotisable.

3-2.11 Le syndicat prend fait et cause pour la commission pour toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'elle est tenue de payer en vertu d'un jugement final.

3-2.12 Dans le cas où le syndicat a nommé une agente perceptrice ou un agent percepteur, la commission fait parvenir au syndicat une copie du bordereau d'appui, tel que décrit à la clause 3-2.06, en même temps qu'elle en fait l'envoi à l'agente perceptrice ou l'agent percepteur.

3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

Elle ou il a pour fonctions entre autres:

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

3-3.02 Le syndicat peut nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour exercer les fonctions de la déléguée ou du délégué syndical en son absence ainsi qu'une déléguée ou un délégué syndical adjoint additionnel pour les localités du Nunavik. Ces déléguées ou délégués syndicaux adjoints doivent être des professionnelles ou professionnels à l'emploi de la commission.

De telles déléguées ou tels délégués syndicaux adjoints peuvent, en l'absence de la déléguée ou du délégué syndical, représenter le syndicat auprès de la commission au même titre que la déléguée ou le délégué syndical; en ce cas, la déléguée ou le délégué syndical adjoint bénéficie de tous les droits dévolus à la déléguée ou au délégué syndical par la convention.

3-3.03 Le syndicat informe par écrit la commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la déléguée ou du délégué syndical adjoint ou de ses déléguées ou délégués syndicaux adjoints dans les trente (30) jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement. Il indique parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints laquelle ou lequel agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

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

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

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

3-3.05

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

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

3-4.00

CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

SECTION 1

CONGÉS AUX FINS DE NÉGOCIATIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE

3-4.01

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

SECTION 2

CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES DE LONGUE DURÉE

3-4.02

Le syndicat ou la FPPE obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, le congé à temps plein de la professionnelle ou du professionnel élu membre de l'instance exécutive du syndicat, de la FPPE ou de la CEQ. Dans ce cas, le syndicat doit déterminer au préalable la durée précise du congé et en aviser la commission.

Malgré le paragraphe précédent, le retour en service de ladite professionnelle ou dudit professionnel s'effectue sur préavis écrit de trente (30) jours à la commission. Toutefois, si le retour s'effectue entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> mai, le préavis écrit est de soixante (60) jours.

3-4.03

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

Si la demande est pour une (1) année scolaire, elle doit être présentée à la commission avant le 1<sup>er</sup> mai précédant cette année scolaire. Ce congé se renouvelle automatiquement pour une autre année scolaire sur avis du syndicat ou de la FPPE à la commission avant le 1<sup>er</sup> 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 et doit préciser la durée du congé demandé. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si la commission parvient à engager une professionnelle ou un professionnel remplaçant après avoir décidé que ce remplacement s'avérait nécessaire et après avoir avisé le syndicat ou la FPPE à cet effet dans les dix (10) jours de la demande. Si la commission décide de ne pas remplacer la professionnelle ou le professionnel, l'absence sera autorisée.

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

3-4.05 La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la commission son traitement et tous les bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les allocations spéciales et les contributions patronales payées par la commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des congés de maladie prévus à la clause 5-10.39, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absence ayant débuté dans les vingt (20) mois antérieurs à l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, étant entendu qu'un renouvellement constitue un début de période d'absence au sens de la présente clause.

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

### SECTION 3 CONGÉS POUR PARTICIPER AU CONGRÈS DE LA FPPE

3-4.07 La professionnelle ou le professionnel délégué officiel de son syndicat au Congrès biennal de la FPPE obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni remboursement lors de la tenue de ce congrès et ce, pour un maximum de trois (3) jours ouvrables par deux (2) années scolaires.

3-4.08 Les absences prévues à la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence du nombre de professionnelles ou professionnels suivant:

- a) si l'unité de négociation compte moins de cent (100) professionnelles et professionnels : une (1) professionnelle ou un professionnel;
- b) si l'unité de négociation compte cent (100) professionnelles et professionnels et plus : deux (2) professionnelles ou professionnels.

3-4.09

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

Si cette demande précède de quarante-huit (48) 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.

Malgré le paragraphe précédent, la commission peut refuser d'accorder le congé dans les cas où celui-ci a pour effet de modifier les projets de voyage préétablis de la professionnelle ou du professionnel ou de l'empêcher d'assister à une réunion dont la date est prévue avant qu'elle ou il fasse la demande du congé.

3-4.10

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

#### SECTION 4

#### CONGÉS POUR D'AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

3-4.11

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

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

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

3-4.12

Une représentante ou un représentant syndical peut, avec l'assentiment écrit du syndicat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer un mandat syndical autre que ceux prévus à la clause 3-4.11 ou aux sections précédentes.

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

- a) si l'unité de négociation compte moins de trente-six (36) professionnelles et professionnels: quinze (15) jours ouvrables par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de trente-six (36) à soixante-dix (70) professionnelles et professionnels: vingt (20) jours ouvrables par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de soixante et onze (71) à cent (100) professionnelles et professionnels: vingt-cinq (25) jours ouvrables par année scolaire.

3-4.13

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

3-4.14 Toute absence prévue à la présente section est précédée d'une demande écrite devant contenir le nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée et l'endroit de l'activité syndicale concernée.

Si cette demande précède de quarante-huit (48) 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.

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue d'accorder l'absence dans les cas où celle-ci a pour effet d'annuler la présence de la professionnelle ou du professionnel à une rencontre prévue à son horaire ou de modifier ou raccourcir sa participation à un voyage déjà prévu par son service.

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

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

- a) si l'unité de négociation compte moins de trente-six (36) professionnelles et professionnels: dix-sept (17) jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de trente-six (36) à soixante-dix (70) professionnelles et professionnels: vingt-trois (23) jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de soixante et onze (71) à cent (100) professionnelles et professionnels: vingt-neuf (29) jours par année scolaire.

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

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

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

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

3-4.16 Une représentante ou un représentant syndical nommé officiellement sur un comité conjoint prévu à la 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.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé par écrit à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom du comité en question et de la durée prévue de la réunion. S'il s'agit d'un comité provincial, un préavis de soixante-douze (72) heures est requis.

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

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

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

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

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

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

SECTION 8 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES COLLECTIVES ET RÉUNIONS SYNDICALES

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

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

SECTION 9 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

3-5.00 FOURNITURE D'UN LOCAL

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

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

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

3-5.03 La commission fournit un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical et ce, sous réserve des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'utilisation de ce local peut être retirée pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours au syndicat de la part de la commission. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, le cas échéant, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

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

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

3-6.03 Si la commission doit faire un affichage en vertu de la présente convention, elle affiche dans tous les établissements où elle a une professionnelle ou un professionnel à son emploi.

3-6.04 Le syndicat peut distribuer tout document aux professionnelles et professionnels en le déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.

3-6.05 Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne déjà mis en place par la commission à l'intérieur de son territoire. Ce service est sans frais pour le syndicat dans la mesure où l'utilisation de ce service par celui-ci n'occasionne pas de frais additionnels à la commission; si ce n'est pas le cas, le syndicat doit alors payer à la commission les frais supplémentaires engendrés par l'utilisation du service de courrier interne.

À 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.

De plus, la commission et le syndicat peuvent conclure une entente afin de rendre disponible au syndicat le télécopieur et l'équipement téléphonique, selon les modalités et conditions qu'ils déterminent.

3-7.00 DOCUMENTATION

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

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) l'adresse;
- c) la date d'entrée en service à la commission;
- d) la date du début des services comme professionnelle ou professionnel à la commission;
- e) le classement;
- f) le traitement;
- g) le statut d'engagement;
- h) le corps d'emploi auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emploi;
- i) le service auquel elle ou il est rattaché;
- j) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
- k) l'identification du régime de retraite.

La commission peut convenir avec le syndicat de lui fournir des renseignements additionnels ou de la documentation additionnelle qui peuvent s'avérer nécessaires à l'application de la convention.

3-7.02 Dans les trente (30) jours où la commission prend connaissance des modifications qui ont été apportées à la liste prévue à la clause 3-7.01, elle en informe le syndicat par écrit.

3-7.03 La commission transmet au syndicat ainsi qu'à la déléguée ou au délégué syndical une copie de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'elle transmet à la professionnelle ou au professionnel.

La commission transmet également à la déléguée ou au délégué syndical une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du Conseil des commissaires ou du comité exécutif en même temps qu'elle les transmet aux comités d'éducation dans chacune des localités du Nunavik.

3-7.04 Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical à cet effet, la commission lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires annuelles transmises au Ministère et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme document public par la commission.

3-7.05 Le syndicat a tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à la consultation du livre des procès-verbaux de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 CONSULTATION

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

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

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

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

4-1.04 La commission doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets mentionnés ci-dessous, consulter le comité des relations de travail; pour ce faire, elle doit convoquer le comité au moins six (6) jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, indiquer dans cette convocation le ou les sujets qui doivent être discutés lors de cette réunion et transmettre avec la convocation l'information pertinente à la consultation:

- a) un grief;
- b) la répartition des jours chômés et payés;
- c) la venue de stagiaires et de professionnelles ou professionnels en formation;
- d) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- e) les implications d'une perturbation ou d'une interruption de la marche de la commission;
- f) toute question relative à l'exclusivité des services d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- g) l'approbation d'une nouvelle politique ou d'une directive ou la modification d'une politique ou d'une directive existante ayant une incidence sur les conditions de travail des professionnelles ou professionnels;
- h) toute autre question déterminée par entente entre la commission et le syndicat;
- i) l'application de la clause 5-3.02

4-1.05 Un procès-verbal doit être rédigé à la suite de chaque réunion et transmis à l'instance décisionnelle appropriée.

4-1.06 À une réunion subséquente du comité des relations de travail, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent exiger des représentantes ou représentants de la commission les explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité des relations de travail.

4-1.07 Sans égard à sa représentation, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

4-1.08 Sous réserve des dispositions du présent article, le comité des relations de travail est maître de sa régie interne.

- 4-1.09 À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la commission convoqué par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.12 et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.15.
- 4-1.10 Lorsqu'une réunion du comité des relations de travail est tenue, la commission assume, sur demande préalable du syndicat à cet égard d'au moins cinq (5) jours ouvrables et selon la politique en vigueur à la commission, les coûts de transport d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux pour assister à un maximum de trois (3) réunions par année de ce comité à la condition que ces coûts de transport soient encourus entre le point d'affectation d'une représentante ou d'un représentant du syndicat à ce comité et l'endroit où la réunion du comité se tient.
- Cependant, si la réunion se tient au siège social de la commission, celle-ci ne rembourse les coûts de transport que pour une représentante ou un représentant syndical.
- La commission détermine l'endroit de chaque rencontre du comité des relations de travail.
- 4-1.11 La professionnelle ou le professionnel dont la cause est à l'ordre du jour du comité des relations de travail en sera informé par écrit par la commission. À la demande de la professionnelle ou du professionnel, elle ou il peut présenter sa cause devant le comité des relations de travail.
- 4-1.12 Les réunions du comité des relations de travail peuvent se tenir pendant le temps de travail.
- 4-1.13 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel de se prévaloir de la procédure de grief lorsque la présente convention lui confère ce droit.
- 4-2.00 CONSULTATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS
- 4-2.01 La commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur l'élaboration ou la modification d'une politique, d'un règlement, ou d'une directive de la commission concernant des matières d'ordre pédagogique, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves ou toute autre matière d'ordre pédagogique convenue par entente entre la commission et le syndicat. La commission fixe les modalités de la consultation et en informe le syndicat préalablement à cette consultation.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

PARTIE I RÉGIME D'EMPLOI

5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT

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

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

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

5-1.04 Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui engagé comme tel:

- a) dans le cas d'un surcroît de travail, pour une période maximale de six (6) mois ou l'équivalent par année scolaire, consécutifs ou non, à moins d'entente entre les parties locales avant l'expiration de ladite période;
- b) dans le cas d'un projet spécial ou d'activités à caractère temporaire pour une période maximale de douze (12) mois.

Lorsque la commission décide de reconduire le même projet spécial ou les mêmes activités à caractère temporaire pour une période additionnelle n'excédant pas douze (12) mois, la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste à titre de professionnelle ou professionnel surnuméraire à moins que, dans le cadre de l'article 8-9.00, elle ou il n'ait fait l'objet d'une évaluation négative, et, le cas échéant, elle ou il est recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

La priorité s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.30.

- c) dans le cas d'un projet spécial ou d'activités à caractère temporaire, pour une période de plus de douze (12) mois mais n'excédant pas trente-six (36) mois.

- i) La commission établit la durée et les modalités d'application et doit transmettre ces informations au syndicat.

- ii) Si la commission décide de prolonger la période de trente-six (36) mois allouée au projet ou aux activités, la professionnelle ou le professionnel qui détient le poste avant la prolongation voit son affectation maintenue à ce poste et elle ou il obtient le statut de professionnelle ou de professionnel régulier sous réserve des dispositions suivantes:

- elle ou il détient ce poste depuis une période minimale d'un (1) an précédant immédiatement la prolongation;

- elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative au sens de l'article 8-9.00;
- le cas échéant, elle ou il est recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

Aux fins de l'application de la présente clause, chaque contrat d'une durée de moins de douze (12) mois à caractère saisonnier, ne résultant pas en une période d'emploi continue de plus de douze (12) mois, est considéré comme une activité ou un projet séparé et n'est pas soumis aux autres dispositions de la présente clause.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'expression saisonnier signifie une période de moins de douze (12) mois à l'intérieur d'une année scolaire.

5-1.05 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995, le statut des professionnelles ou professionnels détenant un statut de contractuel est converti conformément aux dispositions de la lettre d'entente n° 2.

Cette clause n'a pas d'effet rétroactif. Le nouveau statut de toute professionnelle ou tout professionnel établi selon la présente clause et la clause 5-1.04 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1995.

5-2.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À COMBLER

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

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

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

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

b) elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.18, si elle ou il répond aux exigences du poste à combler;

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

d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé pour surplus de personnel, au sens de la clause 5-6.06, ou à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des deux (2) années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission l'équivalent de cent quatre (104) semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit répondre aux exigences du poste à combler et ne doit pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative au sens de l'article 8-9.00. Le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel doit être recommandé par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

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

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

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

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

5-3.00 ENGAGEMENT

5-3.01 L'engagement de la professionnelle ou du professionnel régulier est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

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

Malgré les paragraphes qui précèdent, le contrat d'engagement de la professionnelle ou du professionnel, qui au moment de son engagement bénéficie d'un congé sans solde d'une autre commission scolaire, se termine sans avis, à la date indiquée sur son contrat d'engagement ou le 30 juin de l'année scolaire courante.

5-3.02

Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier est soumis à une période d'essai allant jusqu'à douze (12) mois à compter de la date de son entrée en service à la commission. Pendant cette période, la commission peut décider de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou du professionnel moyennant un avis écrit expédié au plus tard quatorze (14) jours avant la fin de son emploi à la commission; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement.

Cette période d'essai est réduite à six (6) mois dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui a occupé un poste de professionnelle ou professionnel surnuméraire avec la commission pour une période minimale d'un (1) an immédiatement précédant son affectation à un poste de professionnelle ou professionnel régulier.

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

Aux fins de l'application de la présente clause, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel une évaluation écrite de sa performance avant la fin des premiers six (6) mois de sa période d'essai. À défaut, toute décision de mettre fin à l'emploi de la professionnelle ou du professionnel après les premiers six (6) mois en poste doit être précédée d'au moins deux (2) évaluations remises à la professionnelle ou au professionnel à un minimum de quarante-cinq (45) jours d'intervalle.

Malgré les paragraphes précédents, la période d'essai de la professionnelle ou du professionnel régulier peut être inférieure à celle prévue si la professionnelle ou le professionnel fait l'objet d'une évaluation positive et si son supérieur immédiat la ou le recommande à la commission.

Aucun grief ne peut être déposé contre la commission en vertu de cette disposition, à l'exception de la procédure prévue à cet égard.

5-3.03

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

5-3.04

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

5-3.05

L'engagement de toute professionnelle ou tout professionnel se fait par contrat écrit, avant l'entrée en fonction, sur la formule prévue à l'annexe "A". Copie intégrale de ce contrat est remise au syndicat et à la professionnelle ou au professionnel dans les dix (10) jours qui suivent sa signature.

5-3.06

Dans les dix (10) jours de la signature du contrat prévu à la clause 5-3.05 ou de la date de l'entrée en service si celle-ci est antérieure à la signature du contrat, la commission informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que la déléguée ou le délégué syndical, des points suivants et par la suite de tout changement qui survient à ceux-ci:

- a) le corps d'emploi auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emploi;
- b) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;

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

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

5-3.07 Si disponible lors de son engagement, la commission remet un exemplaire de la présente convention, dans la langue de son choix, à la professionnelle ou au professionnel à qui elle offre un poste.

5-3.08 La professionnelle ou le professionnel doit fournir les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la commission lors de l'engagement. Le défaut pour la professionnelle ou le professionnel de fournir ces preuves dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, et dont la preuve lui incombe, peut constituer une raison pour l'annulation de l'engagement dans les trente (30) jours qui suivent ce délai.

La professionnelle ou le professionnel est tenu de déclarer à la commission, au moment de l'engagement, son statut auprès d'une autre commission scolaire en ce qui concerne la sécurité d'emploi, et de déclarer toute prime de séparation dont elle ou il a bénéficié en vertu d'un régime de sécurité d'emploi applicable dans le secteur de l'éducation.

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

5-3.09 La professionnelle ou le professionnel qui a complété une période d'un (1) an de service à l'intérieur d'une période continue de dix-huit (18) mois à la commission à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire engagé en vertu de la clause 5-1.03 ou 5-1.04, bénéficie d'une priorité d'emploi si le même poste surnuméraire est renouvelé par la commission ou si la commission décide de remplacer à nouveau la professionnelle ou le professionnel absent pendant l'année scolaire courante ou pendant celle qui suit immédiatement la fin de son engagement.

La priorité d'emploi prévue par la présente clause s'applique sous réserve du droit qu'a la commission d'engager prioritairement une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois ou d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.30.

5-3.10 La professionnelle ou le professionnel bénéficie de la clause 5-3.09 à moins qu'elle ou il n'ait fait l'objet d'une évaluation négative avant l'expiration de sa première année d'emploi au même poste en tant que professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire à la commission ou, le cas échéant, elle ou il n'est pas recommandé pour le poste par le comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

5-4.00 AFFECTATIONS

SECTION 1 AFFECTATION, RÉAFFECTATION ET MUTATION

5-4.01 La commission décide de l'affectation et de la réaffectation. Elle le fait en fonction, entre autres, des besoins du système scolaire, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à combler, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnelles ou professionnels à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est essentielle.

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

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

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

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

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

5-4.06 La commission peut muter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emploi ainsi que la localité où elle ou il devra remplir ses fonctions.

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

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

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

5-4.09 Une professionnelle ou un professionnel peut refuser sa réaffectation si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises, telles que décrites au Plan de classification, pour le secteur d'activités concerné, ou si elle ou il ne répond pas aux exigences linguistiques du poste.

Une professionnelle ou un professionnel peut refuser sa mutation si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises, telles que décrites au Plan de classification, pour ce corps d'emploi, ou si elle ou il ne répond pas aux exigences linguistiques du poste.

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

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

5-4.12 La professionnelle ou le professionnel réaffecté ou muté en vertu du présent article bénéficie de frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'annexe "B", aux conditions y mentionnées, si cette réaffectation ou mutation implique, selon cette même annexe, son déménagement.

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

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la présente clause a droit de la part de la commission à:

- a) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement. Le congé prévu au paragraphe g) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

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

- a) le corps d'emploi auquel elle ou il appartient et le secteur d'activités de son corps d'emploi le cas échéant;
- b) le service auquel la professionnelle ou le professionnel est rattaché;
- c) la liste non exhaustive de ses tâches;
- d) son lieu de travail;
- e) l'identification de sa supérieure ou son supérieur immédiat;

f) son classement;

g) l'indication qu'elle ou il exerce ses fonctions de jour, de soir ou de jour et de soir.

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

SECTION 2 AFFECTATION TEMPORAIRE À UN POSTE DE CADRE

5-4.14 La professionnelle ou le professionnel ayant accepté d'être affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant le temps qu'elle ou il remplit ce poste, le traitement qu'elle ou il aurait comme titulaire de ce poste.

5-4.15 La professionnelle ou le professionnel réintègre son poste sur demande de la commission ou à sa propre demande au plus tard quinze (15) jours après en avoir reçu ou fait la demande par écrit.

5-4.16 Sous réserve des clauses 5-4.14 et 5-4.15, une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre continue de verser sa cotisation syndicale et de bénéficier des dispositions de la présente convention, à l'exception de celles relatives aux bénéfices découlant du travail supplémentaire.

5-4.17 Sauf dans le cas d'un remplacement d'une ou d'un cadre temporairement absent, une affectation temporaire à un poste de cadre ne peut dépasser douze (12) mois, à moins d'entente avec la professionnelle ou le professionnel.

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

SECTION 1 NON-RENGAGEMENT

5-5.01 La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 1<sup>er</sup> juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit à cette fin. Cet avis doit énoncer la ou les raisons de cette décision.

5-5.02 Le grief en contestation du non-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier doit être porté directement à l'arbitrage par le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel selon la procédure prévue à la présente convention et ce, au plus tard le 31 juillet qui suit la date d'expiration de l'engagement; il doit être entendu en priorité.

5-5.03 Une professionnelle ou un professionnel qui n'a pas acquis sa permanence selon le paragraphe a) de la clause 5-6.02 peut être non renouvelé par la commission conformément à la clause 5-5.01 si son non-renouvellement permet l'affectation ou la relocalisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité chez elle ou référé par le Bureau régional de placement. La professionnelle ou le professionnel ainsi affecté ou relocalisé doit répondre aux exigences du poste.

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

## SECTION 2 DÉMISSION

5-5.04 La professionnelle ou le professionnel est lié par son contrat d'engagement conformément à l'article 5-3.00 et ne peut être libéré de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

5-5.05 La professionnelle ou le professionnel régulier qui désire démissionner doit aviser par écrit la commission au moins soixante (60) jours avant la date de son départ.

5-5.06 La professionnelle ou le professionnel régulier peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-5.05, mais en donnant un avis écrit à la commission dans les meilleurs délais, pour l'une des causes suivantes:

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) pour cause de maternité ou de maladie grave;
- c) suite au décès de la conjointe ou du conjoint ou de son enfant;
- d) pour d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un emploi comportant une échelle de traitement plus élevée dans le secteur de l'éducation;
- f) toute autre cause jugée valable par la commission.

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

## SECTION 3 BRIS DE CONTRAT

5-5.07 Constitue un bris de contrat l'une des causes suivantes:

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel qui s'absente de son travail pour une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs de fournir un motif valable pour cette absence avant l'expiration de cette période, à moins de prouver qu'elle ou il était dans l'impossibilité de le faire;
- c) le défaut par une professionnelle ou un professionnel inscrit à un programme de formation de le compléter avec succès ou le fait de l'abandonner.

5-5.08 Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps la résiliation par la commission de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel.

5-5.09 La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.07 ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens de l'article 5-9.00.

5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 1 GÉNÉRALITÉS

5-6.01 Aux fins du présent article:

- a) la commission détermine les exigences linguistiques particulières d'un poste;
- b) la professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emploi, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé;
- c) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emploi est réputé classifié dans le corps d'emploi dont elle ou il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- d) lorsque la commission offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder par lettre recommandée, courrier spécial, télécopieur ou en main propre. La date du récépissé constatant le dépôt à la poste de ladite lettre, ou de ce qui en tient lieu, constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- e) la commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité.

SECTION 2 PERMANENCE

5-6.02 Aux fins du présent article:

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

Cependant, pour la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein 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 professionnelle ou 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 ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence;

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

SECTION 3 RÉDUCTION DE PERSONNEL

5-6.03 Aux fins de l'application de la présente section de l'article 5-6.00, les professionnelles et professionnels bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois sont réputés avoir plus d'ancienneté que les professionnelles et professionnels non bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.04 Si la commission entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers, elle consulte le comité des relations de travail au plus tard le 15 mai qui précède cette réduction de personnel.

5-6.05 La commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre, de la disparition ou de la terminaison d'un budget affectant des activités professionnelles, ou de la 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 5-6.04. 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. Cependant, au moins une réunion du comité des relations de travail doit avoir lieu dans le cadre de la présente clause au plus tard le 15 mai.

La planification des effectifs de la commission comprend notamment les éléments suivants:

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

5-6:06

Lorsque la commission doit procéder à une réduction de personnel professionnel à l'intérieur d'un corps d'emploi, elle procède de la façon suivante, par localité et en tenant compte, lorsque nécessaire, des exigences linguistiques des postes, dans l'ordre indiqué, à l'intérieur de ce corps d'emploi ou, le cas échéant, à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emploi:

- a) en mettant fin à l'emploi des professionnelles ou professionnels réguliers à temps partiel, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- b) en ne rengageant pas les professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein n'ayant pas acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- c) en affectant la professionnelle ou le professionnel à un poste vacant dans le même corps d'emploi dans sa localité ou, selon le cas, à un poste vacant dans un autre corps d'emploi dans la même localité si elle ou il répond aux exigences du poste. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est requise;
- d) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui n'est pas une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est affecté à l'une des localités du Nunavik décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01, en réaffectant la professionnelle ou le professionnel au poste vacant dans le même corps d'emploi ou dans un autre corps d'emploi pour lequel elle ou il répond aux exigences dans une des autres localités du Nunavik ou au siège social à Dorval. Le cas échéant, la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée est requise;
- e) en mettant en disponibilité les professionnelles et professionnels réguliers à temps plein ayant acquis leur permanence selon l'ordre inverse de l'ancienneté et qui n'ont pas été réaffectés conformément au paragraphes c) et d) précédents.

La professionnelle ou le professionnel qui accepte la réaffectation prévue au paragraphe d) précédent bénéficie d'un droit de rappel pour ce même poste s'il se libère ou pour un autre poste qui se libère dans la même localité dans les douze (12) mois qui suivent sa réaffectation. Ce droit de rappel est sujet à ce que la professionnelle ou le professionnel réponde aux exigences du poste à combler et, le cas échéant, à la recommandation du comité d'éducation de la localité du Nunavik concernée.

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

La professionnelle ou le professionnel qui refuse l'affectation conformément au paragraphe c) précédent et la professionnelle ou le professionnel non permanent qui refuse la réaffectation conformément à l'application du paragraphe d) de la présente clause est réputé avoir démissionné à compter de la date de son refus de ladite réaffectation et ne bénéficie d'aucune des dispositions du présent chapitre incluant les primes de séparations.

La professionnelle ou le professionnel permanent qui refuse la réaffectation conformément à l'application du paragraphe d) de la présente clause est réputé avoir démissionné à compter de la date de son refus de ladite réaffectation et ne bénéficie d'aucune des dispositions du présent chapitre. Dans ce cas, toutefois, la professionnelle ou le professionnel bénéficie de la prime de séparation prévue à la clause 5-7.02.

SECTION 4

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

5-6.07

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission au moment où elle ou il est informé de son non-renouvellement bénéficie des avantages suivants:

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué par lettre recommandée, par courrier spécial, par télécopieur ou par avis remis en main propre avant le 1<sup>er</sup> juin;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement pour une période n'excédant pas deux (2) ans de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si elle ou il se voit offrir un poste à temps plein par une commission, elle ou il doit l'accepter dans les dix (10) jours de cette offre écrite. Le fait qu'une commission tente à deux (2) reprises de rejoindre la professionnelle ou le professionnel par lettre recommandée ou télécopieur pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé;

- 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 ou télécopieur par une commission, le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement radié des listes du Bureau régional de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la présente convention.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé;

5-6.08

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission et qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois bénéficie aussi des avantages des dispositions suivantes:

- a) la commission assiste la professionnelle ou le professionnel dans la préparation de son curriculum vitae, plus spécifiquement en fournissant les services du secrétariat si elle ou il en fait la demande par écrit;
- b) à la demande de la professionnelle ou du professionnel, la commission transmet une copie de son curriculum vitae en incluant un relevé d'emploi aux employeurs choisis par la professionnelle ou le professionnel concerné dans le territoire du Nunavik.

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

5-6.09 La mise en disponibilité d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent s'effectue de la façon suivante:

- a) sa mise en disponibilité débute le 1<sup>er</sup> juillet d'une année scolaire et lui est communiquée, par lettre recommandée, par courrier spécial, par télécopieur ou par avis remis en main propre avant le 1<sup>er</sup> juin précédent;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau régional de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

5-6.10 Sous réserve des autres dispositions du présent article, à compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les dix (10) jours suivant la réception de l'offre écrite.

5-6.11 Si le poste à temps plein offert à la professionnelle ou au professionnel comporte au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle ou il détenait au moment de sa mise en disponibilité, elle ou il doit l'accepter. Dans ce cas, son traitement est ajusté en fonction du nouveau nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

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

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

5-6.12 Le refus ou le défaut d'accepter l'offre d'engagement dans le délai imparti constitue une démission de la part de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la présente convention, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette professionnelle ou ce professionnel des listes du Bureau régional de placement. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.13 Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, le fait qu'une commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à deux (2) reprises de la ou le rejoindre, par lettre recommandée ou télécopieur, pour lui offrir un poste et ce, sans succès, constitue un défaut d'acceptation.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé;

- 5-6.14 Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande, par lettre recommandée ou télécopieur. Dans ce cas, elle ou il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour le cas échéant, selon les barèmes en vigueur à sa commission.
- Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui demeure dans une des localités du Nunavik, un avis remis en main propre répond à l'exigence d'un avis communiqué par courrier recommandé;
- Elle ou il obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement sur présentation à la commission de l'avis de convocation.
- 5-6.15 Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, toute professionnelle ou tout professionnel en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi et qui n'apparaît pas à son dossier.
- 5-6.16 La professionnelle ou le professionnel qui est en défaut selon la clause 5-6.13 ou 5-6.14 est réputé avoir démissionné de la commission. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.
- 5-6.17 Si la professionnelle ou le professionnel accepte un poste à temps plein offert dans le cadre de la présente section, elle ou il est alors réputé avoir démissionné de la commission à compter du moment de son engagement par un autre employeur du secteur de l'éducation. De plus, dans ce cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.
- 5-6.18 La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.11, a droit de retour à la commission dans un poste vacant du corps d'emploi dans lequel elle ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à combler et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.
- 5-6.19 La commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui engage une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît:
- a) l'ancienneté qui lui était reconnue à la commission où elle ou il était en disponibilité;
  - b) les jours accumulés à sa banque de congés de maladie non monnayables;
  - c) sa permanence;
  - d) ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances;
  - e) son échelon, si elle ou il demeure à l'intérieur du même corps d'emploi;
  - f) la date à laquelle elle ou il aurait droit à un avancement d'échelon.

5-6.20

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.11, est affecté à un poste du corps d'emploi où elle ou il était classifié si elle ou il répond aux exigences du poste à combler, ou dans un autre corps d'emploi pour lequel elle ou il a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui n'est pas une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois

5-6.21

- A) La professionnelle ou le professionnel affecté à l'une des localités du Nunavik prévues au paragraphe c) de la clause 10-1.01 qui n'est pas une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date:
- a) la commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelle ou professionnels visés par la présente clause. La commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La commission et le Ministère possèdent chacun un droit de veto au sein du comité;
  - b) le comité s'enquiert auprès de la professionnelle ou du professionnel concerné quant à la ou aux régions scolaires du Québec où elle ou il souhaiterait être relocalisé;
  - c) le comité déménage la professionnelle ou le professionnel concerné dans l'une des régions scolaires du Québec choisie par la professionnelle ou le professionnel dans le cadre de l'alinéa b), à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation de la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel;
  - d) aux fins de ce déménagement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.03 et, le cas échéant, de la clause 10-3.05 et de l'annexe "B";
  - e) les dispositions des clauses 5-6.10 à 5-6.20 et de la clause 5-6.30 s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la commission est maintenu;
  - f) tant qu'elle ou il n'est pas relocalisé, la professionnelle ou le professionnel concerné peut choisir de démissionner de la commission; dans ce cas, elle ou il a droit à la prime de séparation prévue au dernier paragraphe de la clause 5-7.02.
- B) La professionnelle ou le professionnel affecté au siège social à Dorval qui n'est pas une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions des clauses 5-6.10 à 5-6.20 et de la clause 5-6.30.

Toutefois, dans ce cas, l'obligation d'accepter un poste selon la clause 5-6.10 n'existe que si le poste offert est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu principal de travail lors de sa mise en disponibilité ou à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent aussi longtemps que le siège social, le service ou la partie du service auquel la professionnelle ou le professionnel est affecté au moment de sa mise en disponibilité est situé à Dorval. À compter de la date du déménagement du service ou la partie du service auquel la professionnelle ou le professionnel est affecté au moment de sa mise en disponibilité, est relocalisé à l'une des localités du Nunavik telles que décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'aux dispositions de la section 6 de l'article 5-6.00.

Dispositions particulières applicables à la professionnelle ou au professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois

5-6.22 La professionnelle ou le professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions des clauses 5-6.10 à 5-6.20 de même que de la clause 5-6.30.

5-6.23 Malgré les dispositions de la clause 5-6.22, la professionnelle ou le professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article peut indiquer par écrit à la commission qu'elle ou il n'accepte d'être affecté que dans la localité du Nunavik où elle ou il est affecté au moment de sa mise en disponibilité ou, dans le cas de la professionnelle ou du professionnel affecté à Dorval, qu'à Dorval ou que dans une des localités du Nunavik telles que décrites au paragraphe c) de la clause 10-1.01. Dans ces cas, la professionnelle ou le professionnel visé bénéficie des dispositions des clauses 5-6.24 à 5-6.29 à partir du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est encore en disponibilité à cette date.

5-6.24 La commission, le Ministère et la Centrale forment un comité chargé d'étudier le cas de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels visés par la clause 5-6.23. La Commission, le Ministère et la Centrale nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La commission et le Ministère détiennent chacun un droit de veto au sein du comité.

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

- a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès de la commission dans sa localité d'affectation ou la localité du Nunavik de son choix, selon le cas, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;

- b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à la professionnelle ou au professionnel concerné d'occuper un poste préidentifié à temps plein auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
- c) une prime de séparation versée selon les dispositions de la clause 5-7.02;
- d) toute autre solution ou programme agréé par toutes ou tous les membres du comité, y compris la représentante ou le représentant de la partie syndicale.

Si le comité considère que plus d'une option est possible, la professionnelle ou le professionnel peut choisir, parmi les options qui lui sont présentées par le comité, celle qui lui convient le plus.

5-6.25 Dans le cas de l'application de l'alinéa a) ou b) de la clause 5-6.24, la professionnelle ou le professionnel qui démissionne se voit accorder une prime de séparation selon les dispositions de la clause 5-7.02.

Cependant, le montant de la prime de séparation est réduit par un montant équivalent au traitement reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le programme de recyclage.

5-6.26 À moins que le comité n'en décide autrement, la professionnelle ou le professionnel qui ne termine pas avec succès le programme prévu à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-6.24 est réputé avoir démissionné de la commission; dans ce cas, elle ou il perd tous les bénéfices de la convention.

Malgré le paragraphe précédent, la professionnelle ou le professionnel a droit de recevoir la différence entre la prime de séparation, à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait démissionné au moment de la mise en disponibilité, et le traitement reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le programme de recyclage au moment de sa démission.

5-6.27 La professionnelle ou le professionnel qui termine avec succès le programme prévu à l'alinéa a) ou b) de la clause 5-6.24 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 pour discuter du cas de la professionnelle ou du professionnel afin de trouver une solution.

5-6.28 Les sommes utilisées aux fins d'un programme de recyclage ne proviennent pas des sommes allouées en vertu de l'article 7-10.00, à moins que toutes et tous les membres du comité y consentent.

5-6.29 Dans le cas de l'alinéa d) de la clause 5-6.24 ou du deuxième paragraphe de la clause 5-6.27, le comité détermine les modalités applicables à la professionnelle ou au professionnel.

5-6.30

Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité

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

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

Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui refuse l'affectation déterminée par la commission, selon le premier paragraphe de cette clause, se voit appliquer les dispositions des clauses 5-6.24 à 5-6.29.

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

SECTION 6

DÉMÉNAGEMENT D'UN SERVICE OU D'UNE PARTIE D'UN SERVICE DE DORVAL<sup>(1)</sup> À UNE LOCALITÉ DU NUNAVIK

5-6.31

Advenant le déménagement d'un service, ou une partie d'un service ou plusieurs services de la commission, de Dorval à une des localités du Nunavik mentionnées à la clause 10-1.01, les dispositions de la présente section s'appliquent.

5-6.32

La commission avise par écrit le syndicat et les professionnelles et professionnels concernés au moins douze (12) mois avant la date prévue du déménagement, de son intention de déménager un service, ou une partie d'un service, ou plusieurs services de Dorval à une des localités du Nunavik. L'avis au syndicat contient les noms des professionnelles et professionnels visés par le déménagement.

À la demande du syndicat ou des professionnelles ou professionnels concernés et suite aux avis prévus au paragraphe précédent, la commission organise un session d'information à l'intention des professionnelles et professionnels concernés afin de les informer des modalités et conditions du déménagement.

5-6.33

La professionnelle ou le professionnel visé par un déménagement au sens de la présente section est, à la date de ce déménagement ou à une date ultérieure si le déménagement ne peut avoir lieu à la date prévue, réaffecté au même corps d'emploi et, le cas échéant, au même secteur d'activités, dans la localité du Nunavik où son service déménage. La professionnelle ou le professionnel concerné bénéficie de la clause 5-4.12 en plus des frais de déménagement payés par la commission et prévus à l'article 1, au second paragraphe de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe "B", aux conditions y mentionnées, de même qu'à l'application des dispositions des clauses 10-3.01 à 10-3.05.

---

<sup>(1)</sup> Aux fins de la présente section, «Dorval» signifie Dorval ou n'importe quelle autre localité à l'extérieur du Nunavik.

5-6.34

La professionnelle ou le professionnel permanent qui est réaffecté dans une localité du Nunavik conformément à la clause 5-6.33 et qui, dans les douze (12) mois qui suivent cette réaffectation est de nouveau réaffecté par la commission à une autre localité du Nunavik et qui refuse une telle réaffectation met ainsi fin à son emploi et bénéficie alors de la prime de séparation la plus avantageuse parmi les suivantes:

- a) la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 5-7.02;
- b) une prime de séparation d'un maximum de douze (12) mois de salaire calculée ainsi:
  - 1) un montant équivalent à douze (12) fois le salaire mensuel reçu par la professionnelle ou le professionnel au cours du dernier mois de travail précédent son départ de la commission;
  - 2) le montant calculé conformément à l'alinéa 1) précédent est réduit d'un montant équivalent au salaire reçu par la professionnelle ou le professionnel pendant la période durant laquelle elle ou il travaillait dans la localité du Nunavik où elle ou il a été réaffecté conformément à la clause 5-6.33.

5-6.35

La professionnelle ou le professionnel qui n'accepte pas d'être réaffecté conformément à la clause 5-6.33 doit aviser la commission par écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de l'avis envoyé à la professionnelle ou au professionnel conformément à la clause 5-6.32. À défaut d'ainsi aviser la commission, la professionnelle ou le professionnel est réaffecté conformément à la clause 5-6.33.

La professionnelle ou le professionnel régulier qui a complété au moins un (1) an de service actif à titre de professionnelle ou professionnel régulier et qui avise la commission à cet effet sera inscrit à partir de cette date, sur les listes du Bureau régional de placement pendant un maximum de trois (3) ans. Durant cette période, elle ou il doit accepter une offre d'emploi par écrit qu'elle ou il peut recevoir de la commission à Dorval ou par un autre employeur dans le secteur de l'éducation si le poste se trouve dans une des régions scolaires 06.1, 06.2 ou 06.3. À cette fin, les dispositions prévues à la clause 5-6.07 s'appliquent en y apportant les modifications nécessaires.

Aux fins de l'application de la présente clause, la professionnelle ou le professionnel permanent peut faire usage des listes du Bureau régional de placement pour les secteurs 06.1, 06.2 ou 06.3 ou des services du comité décrit dans la clause 5-6.21 afin de faire inscrire son nom sur les listes d'un autre Bureau régional de placement de son choix.

5-6.36

La professionnelle ou le professionnel qui ne veut pas être réaffecté et qui en avise la commission, conformément à la clause 5-6.35, bénéficie des dispositions suivantes:

- A) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel surnuméraire, les dispositions suivantes s'appliquent:
  - a) sous réserve de l'application de la clause 5-2.02 si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel surnuméraire qui bénéficie d'une priorité d'engagement en vertu de la clause 5-3.09, elle ou il peut être réaffecté à un poste vacant à Dorval que la commission a l'intention de combler à condition qu'elle ou qu'il réponde aux exigences du poste à combler;

- b) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut également être réaffecté à un poste vacant de son choix que la commission a l'intention de combler dans l'une des localités du Nunavik à condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
  - c) à défaut de trouver un poste pour la professionnelle ou le professionnel surnuméraire selon les alinéas a) ou b) qui précèdent, la commission met fin à son emploi à partir de la date effective du déménagement de son service. Le cas échéant, la clause 5-6.08 s'applique;
- B) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel régulier non permanent:
- a) s'il y a un poste vacant dans son corps d'emploi à Dorval que la commission a l'intention de combler, mais dans un service qui ne déménage pas, elle ou il est réaffecté à ce poste vacant, sous réserve des paragraphes a) et b) de la clause 5-2.02;
  - b) dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut aussi être réaffecté à un poste vacant de son choix que la commission a l'intention de combler dans l'une des localités du Nunavik à condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
  - c) à défaut de trouver un poste à la professionnelle ou au professionnel selon les alinéas a) ou b) qui précèdent, elle ou il déplace la professionnelle ou le professionnel ayant le moins d'ancienneté dans son corps d'emploi à Dorval mais dans un autre service qui ne déménage pas et cette dernière ou ce dernier est mis à pied;
  - d) à défaut de trouver un poste à la professionnelle ou au professionnel selon les alinéas a), b) ou c) qui précèdent, elle ou il est mis à pied à partir de la date effective du déménagement de son service. Le cas échéant, la clause 5-6.08 s'applique en y apportant les modifications nécessaires.

Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel doit répondre aux exigences du poste à combler.

- C) si elle ou il est une professionnelle ou un professionnel permanent:
- a) s'il y a un poste à temps plein vacant dans son corps d'emploi à Dorval que la commission a l'intention de combler mais dans un autre service qui ne déménage pas, elle ou il est réaffecté à ce poste vacant à condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste à combler;
  - b) à défaut d'avoir trouvé un poste à la professionnelle ou au professionnel selon l'alinéa a) qui précède et à condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste, elle ou il déplace la professionnelle ou le professionnel ayant le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein dans son corps d'emploi à Dorval mais dans un autre service qui ne déménage pas;

- c) dans le cas de la professionnelle ou du professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, elle ou il peut aussi être réaffecté à un poste vacant de son choix que la commission a l'intention de combler dans l'une des localités du Nunavik à condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et, le cas échéant, soit recommandé par le comité d'éducation de la localité concernée;
- d) à défaut de trouver un poste à la professionnelle ou au professionnel selon les alinéas a), b) ou c) qui précèdent, elle ou il est mis à pied à partir de la date effective du déménagement de son service et elle ou il a droit à une prime de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement. Aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que reçoit la professionnelle ou le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités du versement de la prime. Le cas échéant, la clause 5-6.08 s'applique.

5-6.37 La professionnelle ou le professionnel déplacé dans le cadre du paragraphe C) de la clause 5-6.36 bénéficie des dispositions de la clause 5-6.36 comme si son service déménageait.

5-6.38 La commission s'engage à assurer l'accueil, dans la localité du Nunavik concernée, de la professionnelle ou du professionnel qui déménage suite à l'application du présent article.

5-6.39 Aux fins de l'application de la présente section, la professionnelle ou le professionnel bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois est réputé avoir plus d'ancienneté que la professionnelle ou le professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

## SECTION 7 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

5-6.40 À moins qu'elle ou il ne puisse bénéficier du régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la professionnelle ou le professionnel engagé par un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe "B" aux conditions y mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

Cette professionnelle ou ce professionnel a également droit de la part de l'employeur 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 À FORFAIT)

5-6.41           Tout contrat entre la commission et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnelles ou professionnels réguliers à temps plein à la commission dans le corps d'emploi concerné ou de causer la mise en disponibilité ou le non-renouvellement pour surplus au sens du présent article d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier à temps plein dans le corps d'emploi concerné.

Le paragraphe précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission de donner du travail à forfait durant la période de recrutement ou lorsqu'elle ne peut combler le poste vacant.

Si la commission ne peut trouver une candidate ou un candidat satisfaisant suite à un concours visant à combler ce poste, elle en informe le comité des relations de travail et réouvre ledit concours à des intervalles n'excédant pas neuf (9) mois entre chacune des réouvertures.

SECTION 9           BUREAUX DE PLACEMENT

5-6.42           Bureau régional de placement

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

5-6.43           Bureau national de placement

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

SECTION 10         REPLACEMENT

5-6.44           Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la commission peut mettre en disponibilité une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui a sa permanence ou mettre à pied une professionnelle ou un professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui n'a pas sa permanence si une professionnelle ou un professionnel qui est une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et qui est réputé être qualifié par la commission, est engagé par la commission ou assigné par celle-ci pour combler le poste détenu par cette professionnelle ou ce professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.45           La professionnelle ou le professionnel qui est remplacé en vertu de la clause 5-6.44 bénéficie d'une priorité pour retourner à ce poste si ce poste est réouvert à des professionnelles ou professionnels non bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois à l'intérieur des douze (12) mois suivant son remplacement initial par une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois.

5-6.46

La professionnelle ou le professionnel non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois qui n'est pas permanent et qui est remplacé par une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois en vertu de la clause 5-6.44 bénéficie des dispositions de l'article 5-6.00 comme si son poste avait été aboli.

La professionnelle ou le professionnel régulier non permanent mis à pied dans le cadre de la présente section voit son nom inscrit sur la liste du Bureau régional de placement jusqu'à la première des dates suivantes:

- a) la date où elle ou il accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
- b) la date anniversaire de la troisième année qui suit sa mise à pied.

5-7.00

MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-7.01

Préretraite

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

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

5-7.02

Prime de séparation

- A) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes:
- lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent si sa démission permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
  - lors de la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon les clauses 5-6.10 à 5-6.14.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante:
- un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement;
  - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel lors de son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur oeuvrant dans le secteur public ou parapublic et à ce que la professionnelle ou le professionnel ne prenne pas sa retraite au cours d'une période d'un (1) an à compter du paiement de la prime de séparation. Si la professionnelle ou le professionnel occupe une telle fonction ou prend sa retraite au cours de cette période, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-7.03

Transfert de la permanence

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

5-7.04

Prime de relocalisation volontaire

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

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

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

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

5-8.00

DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

5-8.01

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

5-8.02

La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat, par courrier recommandé, courrier spécial, télécopieur ou en main propre.

5-8.03

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

5-8.04

Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les six (6) mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

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

5-8.05

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

- 5-8.06            Sous réserve des lois à ce contraire et de la présente convention, la commission doit respecter la confidentialité du dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel.
- 5-8.07            La professionnelle ou le professionnel peut, sur rendez-vous, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.
- 5-9.00            MESURES DISCIPLINAIRES
- 5-9.01            Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette professionnelle ou ce professionnel a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.
- 5-9.02            La commission peut, au moyen d'un avis écrit qu'elle communique à la professionnelle ou au professionnel par courrier recommandé, courrier spécial, télécopieur ou en main propre, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Copie de cet avis doit être également envoyée au syndicat, par courrier recommandé, courrier spécial, par télécopieur ou en main propre.
- Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.
- Une mesure disciplinaire doit se fonder sur une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la commission.
- 5-9.03            Une mesure disciplinaire est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.
- 5-9.04            Lorsque la commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins cinq (5) jours à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle sera discuté son congédiement.
- La professionnelle ou le professionnel qui le désire peut faire des représentations au Conseil des commissaires ou au comité exécutif avant que la décision ne soit prise.
- 5-9.05            Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la professionnelle ou le professionnel, par le syndicat ou par les deux, dans les soixante (60) jours de la réception par la professionnelle ou le professionnel de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Copie de ce grief doit être également soumise à la commission.

PARTIE II RÉGIMES SOCIAUX

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

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

- a) la professionnelle ou le professionnel engagé à 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 cette professionnelle ou ce professionnel;

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

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

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

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

- a) conjointe ou conjoint: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3)<sup>(1)</sup> ans avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas où il n'y a pas eu mariage;

---

<sup>(1)</sup> Lire un (1) an au lieu de trois (3) ans dans le cas où une ou un enfant est issu de l'union.

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

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

5-10.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)<sup>(1)</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

5-10.06 Les dispositions des régimes d'assurance-groupe prévues avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention conformément aux modalités y prescrites.

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

---

<sup>(1)</sup> 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.

Les 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, tout nouveau contrat relatif aux régimes d'assurance-maladie et complémentaires qui en découle entre en vigueur à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Le régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sous réserve de la clause 5-10.42.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
  - qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré pour des raisons d'admissibilité;
  - qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du 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 À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, la contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à toute professionnelle ou tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge: soixante dollars (60 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul: vingt-quatre dollars (24 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

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

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

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1<sup>er</sup> janvier par la suite;

- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général transmise à la commission ou aux assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-10.02 de la présente convention.

### SECTION 3

#### RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE CONTRIBUE PAS

#### 5-10.16

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

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

- B) Tout contrat doit comporter, entre autres, les stipulations suivantes:

- a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à j) de la clause 5-10.15;

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

SECTION 4 COMITÉ D'ASSURANCES DE LA CENTRALE

- 5-10.17 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.
- 5-10.18 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la commission pourvu que:
- la cotisation des professionnelles ou professionnels pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies à l'exclusion de tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;
  - les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les professionnelles ou professionnels eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.
- 5-10.19 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.
- 5-10.20 Le Comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.
- 5-10.21 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.
- 5-10.22 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-10.23 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-10.24 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés, selon des modalités à être précisées, et les modifications prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-10.25 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

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

5-10.26 Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

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

## SECTION 5 INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-10.27 La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- a) l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- b) l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux professionnelles ou professionnels des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.28 Le Ministère, la Fédération et la Centrale conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat.

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

5-10.29 La professionnelle ou le professionnel à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

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

#### SECTION 7 ASSURANCE-SALAIRE

5-10.30 A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) précédent, 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;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

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

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

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

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

5-10.31

En vertu de la clause 5-10.30, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance-salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 ou de l'article 5-12.00 et ensuite, de la clause 5-10.43. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.43 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

5-10.33

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.30 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-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 Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la professionnelle ou du professionnel s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- C) La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la caisse de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-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 5-10.30 n'opère qu'à compter du moment où la professionnelle ou le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.30 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.
- E) La professionnelle ou le professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-chômage, doit, pour recevoir ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-10.30, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.34

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

5-10.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle la professionnelle ou le professionnel fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.30 débute la journée du retour au travail des professionnelles et professionnels.

5-10.36 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.37.

5-10.37 En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de la professionnelle ou du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la professionnelle ou le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner la professionnelle ou le professionnel relativement à toute absence; le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission.

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

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

5-10.38 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la professionnelle ou le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

#### SECTION 8 CONGÉS DE MALADIE

5-10.39 A) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 ou d'une autre disposition de la convention collective et ce, à raison de un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième et neuf dixièmes (1/260,9) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

Cependant, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si la professionnelle ou le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission.

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

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

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

5-10.40

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

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

5-10.41

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

- 5-10.42
- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, des prestations d'assurance-salaire en vertu du régime d'assurance-salaire en vigueur avant la date d'entrée en vigueur de la présente entente 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.
  - B) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
  - C) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de l'entente est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
  - D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de l'entente peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.30.

SECTION 9 ANCIENNES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE

5-10.43 Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel avant la signature de la présente convention demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant:

- a) les jours monnayables crédités lors de la signature de la présente convention et, par la suite, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.39;
- b) après épuisement des jours mentionnés au sous-paragraphe a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux sous-paragraphes a) et b), les jours non-monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

5-11.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des professionnelles et professionnels.

5-11.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

5-11.03 La professionnelle ou le professionnel doit:

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

5-11.04

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

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

5-11.05

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

5-11.06

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

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

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

5-11.07

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

5-11.08 La commission ne peut imposer à la professionnelle ou au professionnel un non-rengagement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 5-11.06.

5-11.09 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 5-11.10 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 5-11.06; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

5-11.10 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 5-11.02 comme chargée ou chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-12.01 Les dispositions du présent article s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).

5-12.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-12.03 Aux fins du présent article, on entend par:

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

- c) emploi convenable: un poste approprié qui permet à une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la professionnelle ou du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la professionnelle ou le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

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

#### Dispositions diverses

- 5-12.04 La professionnelle ou le professionnel doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille lorsqu'elle ou il en est capable ou, sinon, dès que possible. Elle ou il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont elle ou il est victime la ou le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.
- 5-12.05 La commission avise le syndicat de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une professionnelle ou un professionnel, dès qu'il est porté à sa connaissance.
- 5-12.06 La professionnelle ou le professionnel peut être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-12.07 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à la professionnelle ou au professionnel victime d'une lésion professionnelle et, le cas échéant, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à la résidence de la professionnelle ou du professionnel, selon que le requiert son état.

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

La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission mais peut changer pour un établissement de son choix plus tard.

La professionnelle ou le professionnel a, si possible, le choix de la professionnelle ou du professionnel de la santé dans sa localité d'affectation.

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

#### Régimes collectifs

5-12.09 La professionnelle ou le professionnel victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-10.29 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-10.09.

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

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

5-12.10 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-10.30 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.30 et 5-10.43.

Par contre, pour une professionnelle ou un professionnel qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 5-10.30, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.30 et 5-10.43.

5-12.11

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

#### Traitement

5-12.12

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

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

5-12.13

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

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

#### Droit de retour au travail.

5-12.14

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

- 5-12.15 La commission peut assigner temporairement un travail à une professionnelle ou un professionnel en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.
- 5-12.16 À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission conformément aux autres dispositions de la présente convention. Si le poste a été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
- 5-12.17 La professionnelle ou le professionnel qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-12.18, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.
- 5-12.18 L'exercice du droit mentionné à la clause 5-12.17 est soumis aux modalités et conditions suivantes:
- a) s'il s'agit d'un emploi de professionnelle ou professionnel ou s'il s'agit d'un autre emploi:
    - la professionnelle ou le professionnel soumet sa candidature par écrit;
    - la professionnelle ou le professionnel possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
    - la convention collective applicable le permet;
  - b) le droit de la professionnelle ou du professionnel ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.
- 5-12.19 La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette professionnelle ou ce professionnel ne peut conserver l'emploi obtenu si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.
- 5-12.20 La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi visé à la clause 5-12.17 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi et ce, malgré toute disposition contraire.

5-12.21 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette professionnelle ou ce professionnel doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-13.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Aux fins du présent article on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui:

- a) sont mariés et cohabitent;
- b) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5-13.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié du secteur public ou parapublic.

5-13.03 La commission ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et demie le maximum assurable.

De plus, le traitement hebdomadaire de base<sup>(1)</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire de chômage.

5-13.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

---

<sup>(1)</sup> 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.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ.

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

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

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

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

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

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

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.

5-13.10

Cas admissibles à l'assurance-chômage

La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</sup> et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-13.15:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>(2)</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit 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 le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

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. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

De plus, si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des ressources humaines 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 semaine du congé de maternité.

---

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

<sup>(2)</sup> 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.

5-13.11

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

5-13.12

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

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

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

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

5-13.13

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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 ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu par l'article 8-1.00 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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 ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour un des motifs suivants:

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

Si la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu par 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 intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines 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, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre;
- la Commission des services juridiques;
- les Régies de la santé et des services sociaux;
- les Corporations d'aide juridique;
- la Commission de la construction du Québec;
- l'Office franco-québécois pour la jeunesse;
- la Régie des installations olympiques;
- la Société des loteries du Québec;
- la Société des traversiers du Québec;
- la Société immobilière du Québec;
- le Musée du Québec;
- le Musée de la Civilisation;
- le Musée d'Art contemporain de Montréal;
- la Société des établissements de plein air du Québec;
- la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
- tout autre organisme gouvernemental visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

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

D) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

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

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

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

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

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

5-13.15 L'allocation de congé de maternité<sup>(1)</sup> versée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-13.10.

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

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

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

5-13.17 La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

---

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

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 son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement et conserve si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue à l'article 5-10.00.

5-13.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

La professionnelle qui ne se conforme pas 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 La professionnelle peut demander d'être affectée temporairement à un autre poste, vacant ou temporairement vacant, du même corps d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emploi, dans les cas suivants:

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation temporaire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit d'appeler de la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne soit rendue.

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

#### Autres congés spéciaux

5-13.23

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical; dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

5-13.24 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.21. La professionnelle visée à la clause 5-13.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas 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 (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

5-13.27 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

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

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

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

La professionnelle qui désire prolonger son congé de maternité, le professionnel qui désire prolonger son congé de paternité et la professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption, bénéficie d'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées:

- a) un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié;
- b) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption.

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

Pendant la durée d'un congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

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

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

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

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

Lorsque la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les 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.

Pendant l'un des congés prévus précédemment, la professionnelle ou le professionnel conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue par l'article 5-10.00.

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'assurance qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.33

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

5-13.34

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

5-13.35 Congés pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord, la commission détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait des modalités déterminées par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année scolaire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

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

SECTION 5 DISPOSITIONS DIVERSES

5-13.36 Les congés visés à la clause 5-13.26, au premier alinéa de la clause 5-13.29 et à la clause 5-13.31, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé.

Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre la commission et la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord sur la répartition des jours, la commission effectue cette répartition. Si la professionnelle ou le professionnel n'est pas satisfait de la répartition effectuée par la commission, elle ou il peut renoncer à ce congé.

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

5-13.37

La commission doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration 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 réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-13.38

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

La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant trente-quatre (34) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

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 ou d'une prime de rétention 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, indemnités 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 ou la prime de rétention.

La ou 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 ou de la prime de rétention durant son congé pour adoption.

La professionnelle qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section 2, de même que la professionnelle ou le professionnel qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 continue à bénéficier des autres dispositions applicables du chapitre 10-0.00 à condition de continuer à résider durant le congé dans l'un des secteurs prévus à l'article 10-1.00.

5-13.41

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

- 5-13.42 S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 5-3.02 s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-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 NON-DISCRIMINATION
- 5-14.01 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste de nature à détruire ou compromettre un droit ou une liberté fondamentale reconnus expressément par la Charte des droits et libertés de la personne ne doit être exercée contre une professionnelle ou un professionnel.
- 5-14.02 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant de la commission, une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.
- 5-14.03 Aucune professionnelle ou aucun professionnel ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.
- 5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ
- 5-15.01 Si, la commission s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, elle consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-1.00.
- 5-15.02 Cette consultation porte sur les éléments suivants:
- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant; si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;
  - b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
  - c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment:
    - les objectifs poursuivis;
    - les mesures de correction;
    - un échéancier de réalisation;
    - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 5-15.03 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.02, la commission transmet au syndicat l'information pertinente dans un délai raisonnable.

- 5-15.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 9-4.03.
- 5-16.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL
- 5-16.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.
- 5-16.02 La professionnelle ou le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
- 5-16.03 La commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 5-16.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.
- 5-16.05 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande écrite de la plaignante ou du plaignant à la commission, avec une copie au directeur général et au directeur des ressources humaines, les parties établissent un comité composé d'une représentante ou d'un représentant syndical et d'une représentante ou d'un représentant de la commission.
- 5-16.06 Le mandat du comité est d'étudier le grief, les faits et circonstances qui ont donné lieu au grief et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge nécessaires.
- Le comité soumettra aux parties son rapport dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la dernière rencontre du comité
- 5-16.07 Le nom des personnes concernées et les circonstances entourant le grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et le syndicat, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de la rencontre relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.
- 5-16.08 À défaut d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. Si un comité a été formé, le grief est déféré à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission du rapport par le comité.
- 5-16.09 Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.
- 5-16.10 Malgré la clause 4-1.04, un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas soumis au comité des relations de travail pour consultation.

5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

5-17.01 Si la commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, elle consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité des relations de travail.

5-17.02 Le programme d'aide au personnel doit contenir des dispositions à l'effet que la professionnelle ou le professionnel est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

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

- 1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996;
- 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 1997;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Période du 1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

B) Période du 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 1997

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1996 est majoré<sup>(1)</sup>, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1997, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 1997 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

C) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998

Chaque taux et chaque échelle de traitement annuel en vigueur le 31 décembre 1997 est majoré<sup>(1)</sup> avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

Les taux et échelles de traitement applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

D) Forfaitaire au 1<sup>er</sup> avril 1996

Au plus tard le 30 juin 1996, est versé un montant forfaitaire équivalant à un maximum 0,5 %<sup>(2)</sup> de chaque taux et de chaque échelon correspondant à l'échelle de traitement prévue pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996.

La professionnelle ou le professionnel dont l'engagement a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 1995 et le 31 mars 1996, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de la présente convention dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande peut être faite par les ayants droit.

---

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

<sup>(2)</sup> Le forfaitaire égal à 0,5 % du taux de traitement annuel est arrondi au dollar près.

Au plus tard le 30 juin 1996, la commission fournit au syndicat la liste de toute professionnelle ou tout professionnel visé par la présente convention et ayant quitté son emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que sa dernière adresse connue.

Le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières rémunérées à l'exclusion du temps supplémentaire.

6-2.02

Professionnelle ou professionnel hors échelle

- A) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997; la professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> janvier 1997 par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emploi.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998, la professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> janvier 1998 par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emploi.

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au premier alinéa du paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> janvier 1997 une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au deuxième alinéa du paragraphe A) de la présente clause a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> janvier 1998 une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 décembre précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.

- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emploi de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément au premier alinéa du paragraphe A) et au premier alinéa du paragraphe B) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emploi de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément au deuxième alinéa du paragraphe A) et au deuxième alinéa du paragraphe B) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

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

6-2.03

#### Prime de coordination professionnelle

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

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

6-3.00

#### RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

6-3.01

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

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

6-3.02

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

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

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

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

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

6-3.04 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou celle ou celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au Plan de classification, est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de l'article 6-4.00.

#### 6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

6-4.01 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 1<sup>er</sup> cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

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

6-4.02 De même, une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une année et demie (1½) d'expérience pertinente.

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

6-4.03 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

- 6-4.04 Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier en vertu des dispositions antérieures à la signature de la présente convention.
- 6-5.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT
- 6-5.01 L'échelon de la professionnelle ou du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la professionnelle ou du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.
- 6-5.02 La professionnelle ou le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par la commission est classé au 1<sup>er</sup> échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.
- 6-5.03 Malgré la clause 6-5.01, aucune expérience ne peut être reconnue aux fins de classification pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1983 au 31 décembre 1983.
- 6-6.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL LORS D'UNE MUTATION
- 6-6.01 La professionnelle ou le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle ou il était une professionnelle ou un professionnel nouvellement engagé.
- Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1<sup>er</sup> janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle ou il conserve jusqu'au 31 décembre qui suit, le traitement applicable ce 1<sup>er</sup> janvier.
- 6-7.00 CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION
- 6-7.01 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de signature de la présente convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement prévue par la présente convention.
- 6-8.00 CLASSIFICATION
- 6-8.01 La professionnelle ou le professionnel demeure classifié dans le corps d'emploi détenu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- 6-8.02 La professionnelle ou le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un des corps d'emploi prévus au Plan de classification compte tenu de la fonction que la commission lui attribue.
- La professionnelle ou le professionnel peut contester par grief le corps d'emploi que la commission lui a attribué. L'arbitre saisi du grief a pour mandat de décider du corps d'emploi dans lequel la professionnelle ou le professionnel doit être classifié compte tenu de la fonction qui lui a été attribuée.

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

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

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

a) reclassifier la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emploi décidé par l'arbitre,

ou

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

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

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

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

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

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

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

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

6-10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

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

6-10.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnelle ou professionnel.

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

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

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

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

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

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

Cependant, en application du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 6-4.02, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-11.01 Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé par chèque expédié à son lieu de travail sous pli individuel tous les deux (2) jeudis.

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent également s'entendre sur une méthode différente de paiement telle que le virement bancaire ou le dépôt direct.

- 6-11.02 Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.
- 6-11.03 Les versements qui seraient payés à la professionnelle ou au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances en autant que la professionnelle ou le professionnel en fasse la demande au moins deux (2) semaines avant son départ.
- 6-11.04 La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus en calculant que chaque jour ainsi payé équivaut à un deux cent soixantième et neuf dixièmes ( $1/260,9$ ) du traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement.
- 6-11.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie:
- a) le nom et le prénom de la professionnelle ou du professionnel;
  - b) la date et la période de paie;
  - c) le traitement pour les heures régulières de travail;
  - d) les heures de travail supplémentaire;
  - e) le détail des déductions;
  - f) la paie nette;
  - g) le total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet.
- 6-11.06 La commission remet à la professionnelle ou au professionnel, dans les quinze (15) jours de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement, à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise de son départ à l'avance.
- La commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel à la période de paie suivant son départ son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de son départ.
- 6-11.07 Sur demande préalable, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel, dans les quinze (15) jours de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service de la professionnelle ou du professionnel à la commission.
- 6-11.08 Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une professionnelle ou un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à dix 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 de la professionnelle ou du professionnel sur une période de douze (12) mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas des prestations ou indemnités versées en trop à la professionnelle ou au professionnel par la commission en vertu de la convention.

Toutefois, advenant le départ définitif de la professionnelle ou du professionnel, la commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à même les sommes dues à la professionnelle ou au professionnel.

6-11.09

Une professionnelle ou un professionnel qui quitte la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la commission des clauses 6-11.04 et 6-11.06.

CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL

7-1.00 ANCIENNETÉ

7-1.01 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date de la signature de la présente convention collective conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

7-1.02 À compter de la date de la signature de la présente convention, l'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, à la commission, à laquelle s'ajoute l'ancienneté acquise selon la clause 7-1.01.

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

7-1.03 La démission, le congédiement ou le non-renouvellement entraîne la perte de l'ancienneté. Cependant, une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein non renouvelé et bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.07 conserve l'ancienneté acquise lors de son non-renouvellement pour une période n'excédant pas deux (2) années.

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

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

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

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

7-1.08 Malgré les dispositions de la clause 7-1.03, une professionnelle qui en fait la demande par écrit à la commission dans les cent quatre-vingts (180) jours de son engagement, se voit reconnaître l'ancienneté accumulée à titre d'enseignante antérieurement à son obligation de démissionner pour cause de mariage ou de maternité ou antérieurement à son congédiement fait par la commission pour ces mêmes causes en vertu d'un règlement ou d'une politique écrite à cet effet de la commission.

Dans les trente (30) jours de la demande, la commission fournit à la professionnelle et au syndicat l'ancienneté qu'elle lui reconnaît en vertu de l'alinéa précédent; le syndicat ne peut la contester que dans les trente (30) jours de la réception.

7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

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

Ce congé est avec traitement à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit rémunéré pour telles activités par un autre organisme dans lequel cas la professionnelle ou le professionnel doit remettre à la commission le traitement qu'elle ou il reçoit pour telles activités jusqu'à concurrence de sa paie régulière pour la période du congé.

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

7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

7-3.01 La commission peut accorder à une professionnelle ou un professionnel un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.

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

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

7-3.02

Malgré le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel et la commission. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de douze (12) mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

Également, malgré le premier alinéa de la clause 7-3.01, la commission accorde un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas douze (12) mois à la professionnelle ou au professionnel dont le lieu de travail de la conjointe ou du conjoint change de façon temporaire ou permanente l'obligeant à changer de localité. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours avant le début de l'année scolaire durant laquelle elle ou il entend bénéficier de ce congé.

7-3.03

Si elle ou il a épuisé les prestations d'assurance-salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 ou de l'article 5-12.00 et ensuite, de la clause 5-10.43, la professionnelle ou le professionnel en invalidité se voit accorder un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire en cours.

7-3.04

La professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement conserve, durant son absence, sa permanence et les années d'expérience qui lui étaient reconnues au moment de son départ.

7-3.05

En outre, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement a droit:

- a) de postuler aux fonctions auxquelles elle ou 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.

7-3.06

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

7-3.07

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

7-3.08 Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.

7-3.09 À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX

7-4.01 La professionnelle ou le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle ou il peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales, en raison des événements ci-après:

- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, son frère ou sa soeur: le jour du mariage à la condition qu'elle ou il y assiste;
- c) le décès de sa conjointe<sup>(1)</sup> ou son conjoint<sup>(1)</sup>, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe<sup>(1)</sup> ou son conjoint<sup>(1)</sup> si cette ou cet enfant habite sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur: cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles; toutefois, le congé est porté à cinq (5) jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la professionnelle ou du professionnel situé dans une des localités du Nunavik;
- f) son ordination, ses voeux perpétuels: trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- g) lors du changement de son domicile: le jour du déménagement (une (1) fois par année civile);
- h) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige la professionnelle ou le professionnel à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement;

---

<sup>(1)</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

- i) un maximum de deux (2) jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu aux clauses 5-13.25 et 5-13.27. Ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir le temps de déplacement de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où la professionnelle ou le professionnel travaille et que la professionnelle ou le professionnel doit voyager à l'une des localités du Nunavik ou qu'elle ou il doit quitter le territoire du Nunavik.

7-4.02

- a) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à Dorval et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik bénéficiera d'une (1) journée additionnelle, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux alinéas c), d) et e) de la clause 7-4.01 si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de deux (2) jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel.
- b) De plus, si la professionnelle ou le professionnel est affecté à Dorval ou dans l'une des localités du Nunavik et si les funérailles ont lieu dans une des localités du Nunavik autre que celle de son affectation et si elle ou il y assiste, celle-ci ou celui-ci a également droit au temps de déplacement requis en plus du temps prescrit aux alinéas c), d) et e) de la clause 7-4.01.
- c) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à l'une des localités du Nunavik et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik a droit au temps de déplacement réel entre sa localité d'affectation et soit Montréal ou Québec et à l'alinéa a) de la présente clause.
- d) La commission tient compte des difficultés rencontrées par la professionnelle ou le professionnel lors de son déplacement à la localité de l'événement et de la localité de l'événement à la localité de son affectation.

7-4.03

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 peut utiliser, sous réserve de 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'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

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

- 7-4.04 La commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel:
- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
  - b) elle ou il agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
  - c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
  - d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 7-4.05 Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible selon les dispositions de la clause 8-4.01.
- 7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS
- 7-5.01 Toute professionnelle ou tout professionnel en service a droit à treize (13) jours chômés et payés par année scolaire et ce, conformément aux stipulations du présent article.
- Seuls les jours chômés et payés où une professionnelle ou un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à trente-cinq (35) heures, elle ou il a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à trente-cinq (35) heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.
- 7-5.02 Pour chaque année scolaire, la professionnelle ou le professionnel admissible aux conditions prévues à la clause 7-5.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants:
- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;
  - b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement, après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, la commission détermine la liste de ces jours chômés et payés en conformité avec le calendrier scolaire, parmi les jours suivants: le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (Fête du travail), le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête de Dollard et le 24 juin.
- 7-5.03 La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'affichage ou est communiquée aux professionnelles et professionnels au début de chaque année scolaire.

7-5.04 Le 11 novembre ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois est un jour chômé et payé. La commission peut reporter ce jour chômé et payé.

7-6.00 CHARGE PUBLIQUE

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

De plus, la professionnelle ou le professionnel régulier qui présente sa candidature lors d'une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, ou lors d'une élection à un organisme prévu par la Convention de la Baie James et du Nord Québécois, ou qui présente sa candidature pour un poste de directrice ou directeur de la Fédération des coopératives du Nord Québécois ou de la Société de Makivik se voit accorder, sur demande, un congé sans traitement qui s'étend du jour de la déclaration de l'élection jusqu'au dixième (10<sup>e</sup>) jour qui suit le jour de l'élection ou pour une période plus courte entre ces deux (2) événements, ainsi que, le cas échéant, pour la période requise pour remplir la charge publique.

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

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

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

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

7-6.06 Toute professionnelle ou tout professionnel élu au conseil des commissaires ou à un des comités d'éducation de la Commission scolaire Kativik est considéré avoir démissionné de son emploi à la commission à compter du dixième (10<sup>e</sup>) jour qui suit son élection.

7-7.00 VACANCES

7-7.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant:

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

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

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

7-7.03 Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas six (6) mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (6) mois par année scolaire.

Le congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05 et 5-13.06 ainsi que le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.26 n'affectent pas les crédits de vacances.

7-7.04 La période habituelle de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 juillet et, le cas échéant, durant les périodes au cours desquelles les écoles sont fermées pour des activités traditionnelles des Inuit.

Toutefois, cette disposition ne peut en aucun cas nuire à la tenue des sessions de formation des maîtres pendant cette même période.

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

---

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

- 7-7.06 Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient.
- Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, le cas échéant.
- 7-7.07 Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif sauf s'il y a entente contraire entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.
- 7-7.08 Une invalidité, au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumet son choix selon la clause 7-7.05.
- 7-7.09 Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder dix (10) jours ouvrables.
- 7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT
- 7-8.01 Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour l'ensemble de son personnel.
- 7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
- 7-9.01 Aux fins du présent article, on entend par "changements technologiques", des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de professionnelles ou professionnels.
- 7-9.02 La commission avise le syndicat par l'entremise du comité des relations de travail, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins soixante (60) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 7-9.03 Les informations suivantes sont transmises au comité des relations de travail:
- a) la nature du changement;
  - b) l'école ou le service concerné;
  - c) la date prévue d'implantation;
  - d) la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles ou professionnels concerné.

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

7-9.05 Le comité des relations de travail se rencontre dans les trente (30) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion la commission consulte le comité des relations de travail sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

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

7-9.07 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique.

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

7-10.00 PERFECTIONNEMENT

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU PERFECTIONNEMENT

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

7-10.02 Les activités de perfectionnement comprennent:

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

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

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

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

## SECTION 2 ORGANISATION DU PERFECTIONNEMENT

7-10.05 La commission consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail sur les sujets suivants:

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

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

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

Ces montants sont disponibles à compter de l'année scolaire 1995-1996 et doivent inclure tous les frais encourus aux fins des activités de perfectionnement des professionnelles et professionnels payés soit en vertu du présent système de perfectionnement des professionnelles et professionnels, soit en vertu de la prolongation, après le 30 juin 1995, du système de perfectionnement local, régional ou provincial des professionnelles et professionnels prévu dans les conditions d'emploi antérieures établies par la commission.

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

7-10.07

En plus des montants prévus à la clause 7-10.06, le Ministère verse un montant forfaitaire additionnel de dix mille dollars (10 000 \$) pour chaque année scolaire afin de faciliter l'accès des professionnelles et professionnels aux activités de perfectionnement.

CHAPITRE

8-0.00. RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL

8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

8-1.01 L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

8-1.02 La semaine régulière de travail est de 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, les visites des parents, le recrutement de personnel enseignant ainsi que les services aux étudiantes et étudiants au niveau post-secondaire.

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

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

8-2.03 La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail et d'une période de repas sans traitement d'une durée continue d'au moins soixante (60) minutes. Ces périodes sont non cumulatives et ne peuvent être reportées.

8-2.04 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la professionnelle ou le professionnel se déplace sur autorisation, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la professionnelle ou du professionnel en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par la ou les politiques de la commission. Cette ou ces politiques sont déposées, au préalable, au comité des relations de travail, aux fins de consultation.

Lorsque la professionnelle ou le professionnel voyage à l'extérieur de sa localité d'affectation, le temps qu'elle ou il doit attendre pour effectuer son travail, à la demande de la commission, est considéré comme du temps de travail.

La professionnelle ou le professionnel dont les tâches l'obligent à s'absenter de sa résidence principale lors d'un jour chômé et payé ou lors d'une fin de semaine a droit à un congé compensatoire équivalant à une journée de travail pour chaque jour d'absence.

8-2.05

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

8-2.06 Malgré la clause 8-2.02, la commission peut, après consultation auprès du comité des relations de travail, établir un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

#### 8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

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

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

8-3.05 La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1 826,3) du traitement prévu à l'annexe I pour sa classification et son classement.

8-3.06 Un congé compensatoire pour du travail supplémentaire ne peut être reporté d'une année de travail à l'autre sauf avec l'accord de l'autorité compétente de la commission. Dans ce cas, le travail supplémentaire est rémunéré conformément à la clause 8-3.05.

#### 8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

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

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

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

#### 8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ

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

Malgré le paragraphe précédent, une professionnelle ou un professionnel peut, dans le cadre de sa description de tâches, être tenu d'évaluer le progrès des employées et employés à l'essai ou en formation de la même catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi et de remettre lesdites évaluations par écrit à l'autorité compétente.

#### 8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

#### 8-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

- 8-7.02 Dès que la responsabilité civile de la commission est reconnue par cette dernière ou établie par le tribunal, la commission dédommage toute professionnelle ou tout professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où cette perte, cette destruction ou ce vol est déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel.
- 8-7.03 La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.
- 8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION
- 8-8.01 La commission fournit aux professionnelles et professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité ainsi qu'un service de secrétariat.
- 8-8.02 La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.
- 8-8.03 La commission reconnaît à la professionnelle ou au professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par la commission.
- En ce sens, la commission peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du comité des relations de travail ou peut accepter un projet proposé par des professionnelles ou professionnels relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.
- 8-8.04 La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.
- 8-8.05 La commission ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport.
- 8-8.06 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'elle ou il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, elle ou il peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par la commission.

8-8.07 Le courrier adressé à une professionnelle ou un professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ne peut être ouvert par une autre personne si cette pièce de courrier porte la mention "confidentiel".

8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

8-9.01 L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit respecter les dispositions du présent article.

8-9.02 L'évaluation des activités professionnelles doit se fonder principalement sur les objectifs du service où la professionnelle ou le professionnel oeuvre tels qu'ils sont définis par la commission, après consultation des professionnelles ou professionnels du service concerné.

8-9.03 L'évaluation des activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

8-9.04 La professionnelle ou le professionnel qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre à la commission ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date où elle ou il a pris connaissance de son évaluation. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle ou il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.

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

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

L'avis de grief doit être posté par courrier recommandé, par courrier spécial ou par télécopieur, en main propre ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les quarante-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

L'avis de grief transmis à la commission doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle ou du professionnel ou des professionnelles ou professionnels immédiatement visés, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit mentionner les clauses de la convention sur lesquelles le grief s'appuie et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

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

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

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

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

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

9-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus, ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Tout grief peut être 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<sup>(1)</sup> dont le nom apparaît à la clause 9-2.03. Cet avis doit contenir copie du grief et être transmis par courrier recommandé, par courrier spécial, par télécopieur ou en main propre.

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.

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

- a) Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;
- b) Blouin Rodrigue; Ladouceur André  
Cain Michael; Lefèvre Bernard;  
Fortier François G.; Morin Fernand;  
Frumkin Harvey; Rondeau Claude;  
Hamelin François; Tousignant Lyse.
- c) toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

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

9-2.04 L'arbitre à qui est déféré un grief en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 9-2.03 est assisté d'une assesseure ou d'un assesseur désigné par la Centrale et d'une assesseure ou d'un assesseur désigné conjointement par la Fédération et le Ministère.

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

---

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

- 9-2.05 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la 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) assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à l'effet de remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.
- 9-2.06 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 Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale.
- 9-2.07 L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:
- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
  - b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03, une ou un arbitre;
  - c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
  - d) réfère tout grief devant une ou un arbitre ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément à la clause 9-2.03.
- Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération, le Ministère, la FPPE 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'une assesseure ou d'un assesseur syndical de son choix et la Fédération et le Ministère le nom d'une assesseure ou d'un assesseur patronal de leur choix.
- 9-2.09 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération, le Ministère, la FPPE et la Centrale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.
- 9-2.10 L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.11 Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

- 9-2.12 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés.
- 9-2.13 En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Fédération, le Ministère et la Centrale peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées ci-haut désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.
- 9-2.14 Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.15 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.09 au moins sept (7) jours à l'avance.
- 9-2.16 Sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.
- L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assesseure ou un assesseur.
- 9-2.17 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- Toute assesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
- L'arbitre dépose l'original signé de la sentence arbitrale au greffe et, en même temps, en expédie copie aux deux (2) assesseures ou assesseurs s'il en est.
- Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, à la Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.
- 9-2.18 En tout temps avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

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

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

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

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs du non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel en cause et déterminer, le cas échéant, la compensation à laquelle elle ou il a droit.

Le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier si la procédure prescrite à la section 1 de l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. En pareil cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration de la professionnelle ou du professionnel dans ses fonctions.

L'arbitre saisi d'un grief en contestation d'une mesure disciplinaire peut tenir compte des valeurs sociales et morales de la communauté Inuit.

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

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

9-2.22 A) Les frais et honoraires de l'arbitre, lorsque le grief est déféré à l'arbitrage devant un arbitre seul sont à la charge du Ministère.

B) Lorsque, par application du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant de la Centrale a demandé de procéder à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, ou lorsque la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la commission dans une proportion de soixante-dix pour cent (70 %) et à la charge du syndicat dans une proportion de trente pour cent (30 %).

C) Malgré le paragraphe B), lorsque, par application du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 9-2.03, la représentante ou le représentant de la Centrale a demandé de procéder à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, ou lorsque la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère l'ont demandé conjointement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief portant sur les articles suivants:

- article 5-1.00;

- article 5-6.00.

D) Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

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

F) Lorsqu'un grief vise une professionnelle ou un professionnel qui est affecté dans une des localités du Nunavik, l'audition a lieu dans cette localité si la commission ou le syndicat en fait la demande dans les trente (30) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

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

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

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

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

9-3.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé, par courrier spécial, par télécopieur ou en main propre 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 à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussion entre les parties.

9-4.00 MÉSENTENTES

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

À cet égard, l'une des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.

9-4.02 Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la 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 professionnelles et professionnels des commissions en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par toutes les parties mentionnées ci-haut peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la 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.

À cet égard, l'une des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir alors dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.

9-4.04 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du Code du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

10-1.00 DÉFINITIONS

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

a) Personne à charge:

la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 5-10.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

b) Point de départ:

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

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

c) Secteurs:

Secteur I

Les localités Kuujuaq, Kuujuarapik et Mailasi.

Secteur II

Les localités Inukjuak, Puvirnituaq et Umiujaq.

Secteur III

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk et Salluit.

10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

10-2.01 La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Secteurs	du 95 07 01 au 96 12 31	du 97 01 01 au 97 12 31 <sup>(1)</sup>	à compter du 98 01 01 <sup>(2)</sup>
Avec personne(s) à charge	Secteur I	9 526 \$	9 621 \$	9 717 \$
	Secteur II	12 387 \$	12 511 \$	12 636 \$
	Secteur III	14 614 \$	14 760 \$	14 908 \$
Sans personne à charge	Secteur I	5 955 \$	6 015 \$	6 075 \$
	Secteur II	7 028 \$	7 098 \$	7 169 \$
	Secteur III	8 289 \$	8 372 \$	8 456 \$

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

10-2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.01.

10-2.04 La professionnelle en congé de maternité ou la professionnelle ou le professionnel en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

10-2.05 Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge et ce, malgré la définition de l'expression "personne à charge" de la clause 10-1.01.

(1) Les primes en vigueur au 31 décembre 1996 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1997, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

(2) Les primes en vigueur au 31 décembre 1997 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998, d'un pourcentage égale à un pour cent (1 %).

10-2.06 Sous réserve de la clause 10-2.03; la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

10-3.00 AUTRES BÉNÉFICES

10-3.01 La commission assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01:

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes<sup>(1)</sup> pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), le cas échéant, autres que ceux fournis par la commission;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, le cas échéant.

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

10-3.03 A) Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel: du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la commission: du lieu d'affectation au point de départ;

---

(1) Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.

- c) lors du rengagement par la commission de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel: du point de départ au lieu d'affectation;
  - d) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la professionnelle ou du professionnel: du lieu d'affectation à l'autre;
  - e) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la professionnelle ou du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les soixante (60) jours de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01;
  - f) lors du décès de la professionnelle ou du professionnel: du lieu d'affectation au point de départ;
  - g) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions;
  - h) lors de l'application de la clause 5-6.21: du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
  - i) lors du rappel d'une professionnelle ou d'un professionnel relocalisé en vertu de la clause 5-6.18: du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la commission sur présentation de pièces justificatives.

Dans tous les cas, les montants assumés ou remboursés par la commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la commission au moment où s'effectue le voyage ou le transport des biens.

- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants: le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application de l'alinéa a) de la clause 10-3.01 et de l'article 10-4.00, la commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous paragraphe g) du paragraphe A), les frais sont également payés à une professionnelle ou un professionnel non couvert par le préambule de la clause 10-3.01.
- F) L'article 10-4.00 s'applique également à une professionnelle ou un professionnel affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

10-3.04 Aux fins de l'alinéa d) de la clause 10-3.01, les parties conviennent que la commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes:

- a) à moins d'entente différente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, la professionnelle ou le professionnel devra soumettre à la commission au moins trois (3) estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) la professionnelle ou le professionnel devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 et au plus tard à la date où la professionnelle ou le professionnel n'est plus affecté dans ce secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, la commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la professionnelle ou du professionnel.

10-3.05 Dans le cas où les deux conjoints, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la commission, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

10-4.00 SORTIES

10-4.01 Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la convention.

10-4.02 A) En proportion de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01, la commission assume pour la professionnelle ou le professionnel recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la commission d'un arrangement différent.

B) Les frais assumés par la commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller-retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.

- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants:
- 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;
  - 2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la professionnelle ou le professionnel.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) Dans tous les cas, les frais assumés ou remboursés par la commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la commission au moment où s'effectue le voyage.

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

10-4.04 Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 10-4.02, une (1) sortie peut être utilisée pour rendre visite à la professionnelle ou au professionnel par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge non résident, tels que définis à la clause 5-10.02.

10-4.05 La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 10-4.02.

10-4.06 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel ou une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités du Nunavik prévues à la clause 10-1.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller et retour. La professionnelle ou le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

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

10-4.07 La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la professionnelle ou au professionnel lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 10-4.06 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve de ce qui est prévu aux congés spéciaux.

- 10-4.08 Une professionnelle ou un professionnel originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.01, même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 5-10.02.
- 10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT
- 10-5.01 La commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, le cas échéant), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.
- Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la commission dans le cadre de l'article 7-8.00.
- 10-6.00 DÉCÈS
- 10-6.01 Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou de l'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel.
- 10-7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE
- 10-7.01 La professionnelle ou le professionnel qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs I, II et III bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du remboursement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:
- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;
  - trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.
- Aux fins de l'application du présent article, un maximum de cinquante pour cent (50 %) des masses allouées est envoyé par fret aérien; le reste est envoyé par colis postal.
- La professionnelle ou le professionnel peut choisir le point d'approvisionnement mais les frais remboursés ne doivent pas excéder l'équivalent des frais de transport entre Montréal et la localité du Nunavik où la professionnelle ou le professionnel est affecté.
- 10-8.00 LOGEMENT
- 10-8.01 Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la commission à la professionnelle ou au professionnel au moment de l'embauche, sont maintenues.

10-8.02

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

Les taux ci-après prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, aucun loyer ne lui est prélevé si la commission utilise son logement pendant cette période avec le consentement de la professionnelle ou du professionnel.

Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 1995
1 chambre à coucher	60,00 \$
2 chambres à coucher	77,50 \$
3 " " "	96,00 \$
4 " " "	114,00 \$

10-9.00

DISPOSITIONS DIVERSES

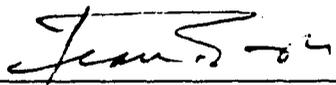
10-9.01

Aux fins de l'application de l'alinéa d) du paragraphe A) de la clause 10-3.03, la professionnelle ou 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 la professionnelle ou le professionnel.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 21<sup>e</sup> jour du mois de décembre 1995.

POUR LA PARTIE PATRONALE

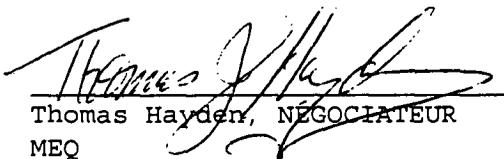
  
Jean Garon  
MINISTRE DE L'ÉDUCATION

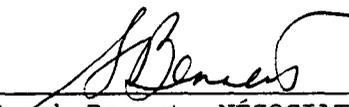
  
Adamie Inukpuk, PRÉSIDENT  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

  
Gilbert Legault, PRÉSIDENT  
COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION POUR LA  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

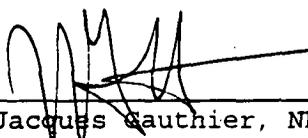
  
Claude Nadeau, VICE-PRÉSIDENT  
COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION POUR LA  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

  
Annie Popert, PORTE-PAROLE  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

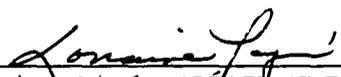
  
Thomas Hayden, NÉGOCIATEUR  
MEQ

  
Sarah Bennet, NÉGOCIATRICE  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

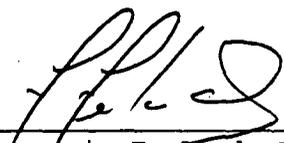
  
Robert Grinham, NÉGOCIATEUR  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

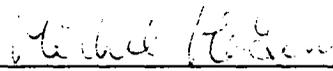
  
Jacques Gauthier, NÉGOCIATEUR  
MEQ

POUR LA PARTIE SYNDICALE

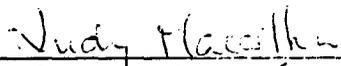
  
Lorraine Pagé, PRÉSIDENTE  
CEQ

  
Claire Lalonde, COORDONNATRICE  
CEQ

  
François Ferland, PRÉSIDENT  
FPPE

  
Michel Hébert, PORTE-PAROLE  
FPPE

  
Claude D. Luc, PRÉSIDENT  
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES  
ET PROFESSIONNELS DE L'OUEST  
DE MONTRÉAL (SPPOM)

  
Judy Macarthur, NÉGOCIATRICE  
FPPE

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

Pour les périodes du:      1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996  
                                 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 1997  
                                 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Analyste
- Orthophoniste, audiologiste ou agente ou agent de correction du langage et de l'audition

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	À COMPTER DU 1998-01-01 (\$)
1	30 885	31 194	31 506
2	32 020	32 340	32 663
3	33 208	33 540	33 875
4	34 468	34 813	35 161
5	35 752	36 110	36 471
6	37 077	37 448	37 822
7	38 501	38 886	39 275
8	40 657	41 064	41 475
9	42 208	42 630	43 056
10	43 827	44 265	44 708
11	45 512	45 967	46 427
12	47 258	47 731	48 208
13	49 084	49 575	50 071
14	50 993	51 503	52 018
15	53 007	53 537	54 072
16	54 311	54 854	55 403
17	55 647	56 203	56 765
18	57 039	57 609	58 185

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Conseillère ou conseiller d'orientation ou conseillère ou conseiller en formation scolaire
- Conseillère ou conseiller en éducation chrétienne
- Conseillère ou conseiller pédagogique
- Ingénieure ou ingénieur
- Psychologue ou conseillère ou conseiller en rééducation

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	À COMPTER DU 1998-01-01 (\$)
1	30 345	30 648	30 954
2	31 498	31 813	32 131
3	32 698	33 025	33 355
4	33 944	34 283	34 626
5	35 237	35 589	35 945
6	36 592	36 958	37 328
7	38 029	38 409	38 793
8	40 583	40 989	41 399
9	42 188	42 610	43 036
10	43 855	44 294	44 737
11	45 606	46 062	46 523
12	47 431	47 905	48 384
13	49 365	49 859	50 358
14	51 352	51 866	52 385
15	53 460	53 995	54 535
16	54 775	55 323	55 876
17	56 123	56 684	57 251
18	57 527	58 102	58 683

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
(35 heures)

- Agente ou agent de la gestion financière
- Attachée ou attaché d'administration
- Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation
- Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	À COMPTER DU 1998-01-01 (\$)
1	29 835	30 133	30 434
2	30 830	31 138	31 449
3	31 899	32 218	32 540
4	33 006	33 336	33 669
5	34 154	34 496	34 841
6	35 340	35 693	36 050
7	36 564	36 930	37 299
8	38 505	38 890	39 279
9	39 881	40 280	40 683
10	41 327	41 740	42 157
11	42 806	43 234	43 666
12	44 371	44 815	45 263
13	46 003	46 463	46 928
14	47 692	48 169	48 651
15	49 447	49 941	50 440
16	50 664	51 171	51 683
17	51 909	52 428	52 952
18	54 932	55 481	56 036

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

- Agente ou agent de réadaptation, psycho-éducatrice ou psycho-éducateur ou orthopédagogue
- Agente ou agent d'information
- Animatrice ou animateur de vie étudiante
- Animatrice ou animateur de pastorale
- Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle
- Traductrice ou traducteur
- Travailleuse ou travailleur social ou agente ou agent de service social

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	À COMPTER DU 1998-01-01 (\$)
1	29 835	30 133	30 434
2	30 830	31 138	31 449
3	31 899	32 218	32 540
4	33 006	33 336	33 669
5	34 154	34 496	34 841
6	35 340	35 693	36 050
7	36 564	36 930	37 299
8	38 505	38 890	39 279
9	39 881	40 280	40 683
10	41 327	41 740	42 157
11	42 806	43 234	43 666
12	44 371	44 815	45 263
13	46 003	46 463	46 928
14	47 692	48 169	48 651
15	49 447	49 941	50 440
16	50 664	51 171	51 683
17	51 909	52 428	52 952
18	54 932	55 481	56 036

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL  
(35 heures)

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

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1995-07-01 AU 1996-12-31 (\$)	1997-01-01 AU 1997-12-31 (\$)	À COMPTER DU 1998-01-01 (\$)
1	29 835	30 133	30 434
2	30 830	31 138	31 449
3	31 899	32 218	32 540
4	33 006	33 336	33 669
5	34 154	34 496	34 841
6	35 340	35 693	36 050
7	36 564	36 930	37 299
8	38 505	38 890	39 279
9	39 881	40 280	40 683
10	41 327	41 740	42 157
11	42 806	43 234	43 666
12	44 371	44 815	45 263
13	46 003	46 463	46 928
14	47 692	48 169	48 651
15	49 447	49 941	50 440
16	50 664	51 171	51 683
17	51 909	52 428	52 952
18	54 932	55 481	56 036

ANNEXE "A"

CONTRAT D'ENGAGEMENT

La commission scolaire Kativik, ayant son siège social à Dorval, retient les services de:

NOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

NO ASSURANCE SOCIALE: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

1. Statut de la professionnelle ou du professionnel:

- a) régulier
- surnuméraire
- remplaçant  personne remplacée: \_\_\_\_\_
- en formation

- b) temps plein  temps partiel

2. Pour la professionnelle ou le professionnel régulier, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail: \_\_\_\_\_

3. Pour une professionnelle ou un professionnel remplaçant ou surnuméraire indiquer la durée du contrat: \_\_\_\_\_

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

5. Date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel: \_\_\_\_\_

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

Corps d'emploi: \_\_\_\_\_

Échelon: \_\_\_\_\_ Traitement annuel: \_\_\_\_\_

7. Contrat collectif:

La professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur, intervenue entre la commission et le syndicat et en avoir pris connaissance. Les contractantes ou contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

8. Dispositions particulières:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SIGNÉ À \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la commission

\_\_\_\_\_  
La professionnelle ou le  
professionnel

ANNEXE "B"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

Article 2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une professionnelle ou un professionnel que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette professionnelle ou ce professionnel nécessite son déménagement.

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

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

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

ENTREPOSAGE

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

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Article 6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>(1)</sup>, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite professionnelle ou ledit professionnel ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

---

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

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge<sup>(1)</sup> est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

#### COMPENSATION POUR LE BAIL

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

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

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

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

- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production:
  - du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
  - du contrat de vente de la maison;
  - du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
- b) les frais d'actes notariés imputables à la professionnelle ou au professionnel pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la professionnelle ou le professionnel soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que 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 de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la professionnelle ou le professionnel doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

---

<sup>(1)</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

Article 11. Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent article afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation du bail. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

#### FRAIS DE SÉJOUR

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

Article 13. Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation de la commission ou si la famille de la professionnelle ou du professionnel marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller et retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

Article 14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la professionnelle ou le professionnel des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE "C"

FORMULE DE GRIEF

Grief no: \_\_\_\_\_

Date de soumission du grief: \_\_\_\_\_

SYNDICAT

Nom: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Tél: \_\_\_\_\_

COMMISSION

Nom: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Tél: \_\_\_\_\_

TYPE DE GRIEF

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

Faits à l'origine du grief: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Correctif requis: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Compensation réclamée (le cas échéant): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Fonction: \_\_\_\_\_

ANNEXE "D"

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Article 1 La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois. Ce congé est pris à la dernière année du contrat.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus. La professionnelle ou le professionnel ne peut, toutefois, contester les raisons du refus de la commission.

Article 2 Ce congé est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe et doit se terminer au moment où le contrat prend fin.

Article 3 Le congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la professionnelle ou le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

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

Article 5 Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la professionnelle et le professionnel, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

Article 6 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 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la professionnelle ou 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. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

Article 7 Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé, la prestation de travail de la professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

Article 8 À son retour, la professionnelle ou le professionnel reprend le poste qu'elle ou il détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

Article 9 Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la présente convention.

Article 10 Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après, laquelle fait partie de la présente annexe.

Article 11 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

La Commission scolaire \_\_\_\_\_

appelée ci-après la commission

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRÉNOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

OBJET: CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

II Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de six (6) mois ou d'une (1) année, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

III Traitement

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

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

a) le congé de six (6) mois

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

b) le congé est de douze (12) mois

- si le contrat est de deux (2) ans: 50 % du traitement;
- si le contrat est de trois (3) ans: 66,67 % du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans: 75 % du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans: 80 % du traitement.

IV Avantages

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

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle ou il verse sa quote-part;
- congés de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.39, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

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

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

Pour chaque année du contrat pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à la section III.

Pour le congé d'une durée de douze (12) mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé d'une durée de six (6) mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat. Cependant, la professionnelle ou le professionnel ne peut bénéficier des dispositions du chapitre 10-0.00 pendant la période du congé.

V Retraite, désistement ou démission de la professionnelle ou du professionnel

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la professionnelle ou du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, à la condition suivante:

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

VI Congédiement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à la section V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective applicable. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

VIII Non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues à la section V s'appliquent alors.

IX Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que cette dernière ou ce dernier ne refuse, auquel cas les conditions prévues à la section V s'appliquent alors.

X Décès de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues à la section V s'appliquent alors.

XI Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé:

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-10.30.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-10.30, est basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La professionnelle ou le professionnel reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-10.30, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la professionnelle ou le professionnel a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-10.30, basée sur son traitement régulier.

Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

- 2° elle ou il peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-10.30, est basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

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 à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité et le congé d'adoption.

B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est 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, la professionnelle ou le professionnel choisit:

a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission. Cependant, le congé à traitement différé ne pourra excéder une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;

b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé de l'article V.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
Professionnelle ou professionnel

c.c.: au syndicat

ANNEXE "E"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'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 l'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un des cas suivants:

- i) si Développement des ressources humaines Canada avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettraient d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
- ii) si, par la suite, Développement des ressources humaines Canada modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ANNEXE "F"

MODIFICATION LÉGISLATIVE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE "G"

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écriture:

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction "ou" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction "et" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel professionnel de la commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples: la professionnelle ou le professionnel a droit ...  
toute réunion avec des professionnelles ou professionnels ...  
le représentant exclusif des professionnelles et professionnels ...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples: la représentante ou le représentant ...  
aucune professionnelle ou aucun professionnel ...  
une assesseure ou un assesseur ...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition "de";

Exemples: chaque professionnelle ou professionnel ...  
aux professionnelles et professionnels ...  
à titre de professionnelle ou professionnel ...  
d'une étudiante ou d'un étudiant ...

3. Lorsque la désignation de personne est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

Exemples: sa ou son substitut ...  
la ou le chef d'équipe ...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemples: la professionnelle ou le professionnel à temps plein ...  
la directrice ou le directeur adjoint ...  
la représentante ou le représentant syndical ...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples: la nouvelle professionnelle ou le nouveau professionnel ...  
l'unique auteure ou auteur ...

ANNEXE "H"

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- Article 1: Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une professionnelle ou un professionnel de réduire son temps travaillé pour une période d'une (1) à trois (3)<sup>(1)</sup> années à la fin de laquelle la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité au sens du paragraphe C) de l'article 15 de la présente annexe. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la professionnelle ou le professionnel recevait avant la conclusion de l'entente.
- Article 2: Le régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements et est sujet aux dispositions prévues ci-après dans la présente annexe.
- Article 3: Seule la professionnelle ou seul le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.
- Article 4: Pour se prévaloir du régime, la professionnelle ou le professionnel doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe la formule prescrite par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

- Article 5: La professionnelle ou le professionnel qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission, quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. Cette demande doit préciser la période envisagée par la professionnelle ou le professionnel pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de cette période.
- Article 6: En même temps que sa demande, la professionnelle ou le professionnel fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- Article 7: L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif de la commission.

Cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, la commission lui fournit les raisons de son refus.

---

<sup>(1)</sup> La durée maximale du régime sera de cinq (5) années au lieu de trois (3) années lorsque les modifications législatives adoptées conformément aux engagements pris en vertu des articles 1.00 et 3.00 de l'annexe "K" seront en vigueur.

- Article 8:
- A) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants:
- traitement;
  - congés de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.39 de la convention collective, monnayés le cas échéant;
  - assurance-salaire;
  - vacances;
  - autres bénéfices monétaires.
- B) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions de la présente annexe et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu l'entente.
- C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).
- D) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.
- E) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mise en disponibilité, ceci n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue en vertu de la présente annexe.

Article 9: Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la professionnelle ou le professionnel aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder trois (3)<sup>(1)</sup> années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

Article 10: Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris de contrat, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la professionnelle ou du professionnel, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 9 de la présente annexe, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

L'entente prend également fin lorsque la professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention collective, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

---

<sup>(1)</sup> La durée maximale du régime sera de cinq (5) années au lieu de trois (3) années lorsque les modifications législatives adoptées conformément aux engagements pris en vertu des articles 1.00 et 3.00 de l'annexe "K" seront en vigueur.

- Article 11: À la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.
- Article 12: En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions de la présente annexe ont préséance.
- Article 13: La commission et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'article 14 de la présente annexe.
- Article 14: La commission et la professionnelle ou le professionnel utilisent, le cas échéant, la formule prévue au présent article:

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La Commission scolaire Kativik

appelée ci-après la commission

et

Nom: \_\_\_\_\_ prénom: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_ et  
se termine le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances  
et selon les modalités prévues aux articles 9 et 10 de la présente  
annexe "H".

B) Temps travaillé

Pour la période comprise dans l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective est:

---

---

Malgré le paragraphe précédent et le paragraphe C) du présent article, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir de modifier le temps travaillé ainsi que sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la professionnelle ou le professionnel:

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective peut être sur une base autre qu'hebdomadaire).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

D) Les dispositions de l'annexe "H" font partie intégrante de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À \_\_\_\_\_, CE \_\_\_\_<sup>e</sup> JOUR DU  
MOIS DE \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
Signature de la professionnelle ou  
du professionnel

ANNEXE "I"

PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS BÉNÉFICIAIRES AUX TERMES DE LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS ET AFFECTÉS À DORVAL

La Commission scolaire Kativik maintient, pour la durée de la présente convention, un programme particulier d'avantages accordés aux professionnelles ou professionnels qui sont des bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et affectés à Dorval.

À cet égard, ce régime particulier à la Commission scolaire Kativik et mis sur pied par cette dernière comprend les éléments ci-après énumérés:

- a) seul la professionnelle ou le professionnel régulier affecté sur une base régulière à Dorval, bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et dont le domicile au sens légal au moment de l'embauche est situé dans une des localités du Nunavik est soumis au régime particulier;
- b) ce régime particulier prend fin dès que la professionnelle ou le professionnel est affecté par la commission dans une des localités du Nunavik;
- c) la professionnelle ou le professionnel qui bénéficie du régime particulier reçoit une prime annuelle de rétention additionnelle à son salaire équivalente à la prime prévue pour le secteur I de la clause 10-1.01 de la présente convention.

Les clauses 10-2.02 à 10-2.05 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la prime payable à la professionnelle ou au professionnel qui est soumis au régime particulier.

- d) la professionnelle ou le professionnel qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première affectation régulière à Dorval, du remboursement du coût de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge de même que du remboursement du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.

Ces frais sont assumés par la commission entre la localités du Nunavik dans laquelle la professionnelle ou le professionnel était domicilié au moment de son embauche et Dorval ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les clauses 10-3.02, 10-3.03, et 10-3.05 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- e) la professionnelle ou le professionnel qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment où cesse son affectation régulière à Dorval, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la commission, et ce de Dorval à sa localité d'origine du Nunavik ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la commission;
- f) la professionnelle ou le professionnel qui a droit au régime particulier bénéficie des clauses 10-4.01, 10-4.02, 10-4.03, 10-4.05 et 10-5.01 de la convention en faisant les adaptations nécessaires, étant entendu que le lieu d'assignation est Dorval et le point de départ est la localité du Nunavik dans laquelle la professionnelle ou le professionnel est domicilié au moment de son embauche;
- g) la clause 10-6.01 de la convention s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie du régime particulier;

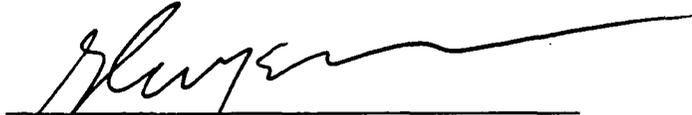
h) la professionnelle ou le professionnel qui a droit au régime particulier bénéficie de la politique suivante:

- 1) la commission attribue à une professionnelle ou au professionnel nouvellement affecté à Dorval un appartement pris en location par la commission;
- 2) toute professionnelle ou tout professionnel régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'elle ou il occupe présentement à la condition que le bail de ce nouvel appartement soit au nom de la commission. La commission peut refuser l'appartement choisi par la professionnelle ou le professionnel si le coût de celui-ci est exorbitant;
- 3) le loyer de l'appartement sous bail à la commission et dans lequel réside la professionnelle ou le professionnel est payé par la commission laquelle en retour retient sur le salaire de la professionnelle ou du professionnel le coût de ce loyer sauf une exonération (subvention) des montants suivants:
  - cent soixante-cinq (165 \$) dollars par mois pour la professionnelle ou le professionnel célibataire ou marié sans enfant;
  - cent quatre-vingt-dix (190 \$) dollars par mois pour la professionnelle ou le professionnel avec des enfants qui requièrent une deuxième chambre à coucher;
  - deux cent quinze (215 \$) dollars par mois pour la professionnelle ou le professionnel ayant deux enfants ou plus et qui ont besoin d'un appartement de trois chambres à coucher.

Cette exonération (subvention) s'applique par résidence, peu importe le nombre de professionnelles ou professionnels y résidant.
- 4) la commission assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail;
- 5) la commission n'assume aucune responsabilité, ni ne fournit aucune subvention ou exonération pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;
- 6) la commission assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;
- 7) la professionnelle ou le professionnel qui occupe un appartement pris à bail par la commission, sera tenu entièrement responsable de tous dommages causés à l'appartement ou aux meubles fournis par la commission;
- 8) la professionnelle ou le professionnel à qui la commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'elle ou il n'en a besoin, n'aura pas à payer plus que si elle ou il occupait un appartement convenant à ses besoins;
- 9) la professionnelle ou le professionnel qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exige ses besoins, n'a droit qu'à l'exonération (subvention) équivalente à ses besoins;
- 10) le montant de l'exonération (subvention) prévue à l'alinéa 3) ne peut jamais excéder le coût du loyer;
- 11) la professionnelle ou le professionnel qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la commission ou qui est expulsé par la propriétaire ou le propriétaire de l'appartement peut se voir à l'avenir refuser le bénéfice de la présente politique de logement sur décision au comité exécutif et ce, pour la durée déterminée par le comité exécutif;

- 12) si un conflit survient avec ou entre plusieurs professionnelles ou professionnels quant à l'attribution d'un logement, la commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK



---

par: Gilbert Legault  
Directeur général

ANNEXE "J"

PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL EN PÉRIODE DE FORMATION

Concernant la professionnelle ou le professionnel en période de formation, tel que défini à la clause 1-1.40, les parties conviennent qu'à la réussite du programme de formation et si la professionnelle ou le professionnel est toujours à l'emploi de la commission dans les mêmes fonctions, la commission reconnaîtra, pour cette professionnelle ou ce professionnel, son expérience, sa permanence, le cas échéant, et son ancienneté rétroactivement au début de son emploi auprès de la commission dans ces mêmes fonctions.

ANNEXE "K"

LETTRE D'INTENTION  
RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1.00 Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfiques suivants:

A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle:

- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
- 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre:

1° la somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et

2° la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI de la Loi sur le RREGOP).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1<sup>er</sup> juillet 1998.

2.02 Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996.

2.03 Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

### 3.00 Retraite progressive

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

### 4.00 Retraite graduelle

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce Comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

### 5.00 Retour au travail des personnes retraitées

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de:

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

## 6.00 Divers

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes:

- 6.01 La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.
- 6.02 La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.
- 6.03 La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.
- 6.04 La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.
- 6.05 L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.
- 6.06 La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.
- 6.07 La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

- 6.08 Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du Comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

## 7.00 Partage des frais d'administration du RREGOP

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1<sup>er</sup> janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

## 8.00 Provision actuarielle et méthode de financement

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

**9.00 Comités découlant de la présente entente**

Le Comité de retraite de la CARRA détermine la composition des comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

**10.00 RRE, RRF**

10.01 Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

10.02 Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

**11.00 Forfaitaire du 1<sup>er</sup> juillet 1992**

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

**12.00 Modifications des régimes**

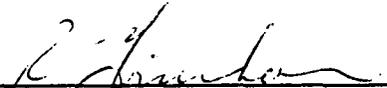
Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

LETTRE D'ENTENTE N° 1  
(non arbitrale)

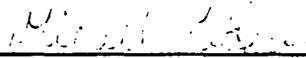
COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES

Le Ministère, la Fédération et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-10.28 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 Québec, ce 27° jour du mois de décembre 1995.

  
\_\_\_\_\_

La partie patronale

  
\_\_\_\_\_

La partie syndicale

  
\_\_\_\_\_

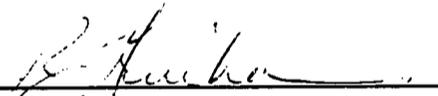
La partie patronale

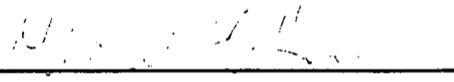
LETTRE D'ENTENTE N° 2  
(PROTOCOLE)

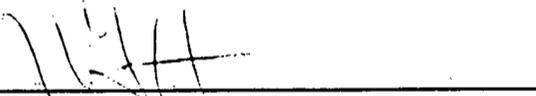
LA CONVERSION DES STATUTS DE CERTAINES PROFESSIONNELS  
ET CERTAINS PROFESSIONNELS

- 1° Dans les dix (10) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité paritaire composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par le syndicat, d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant désigné par la commission et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant désigné par le Ministère.
- 2° Les mandats de ce comité sont les suivants:
  - a) assurer l'étude et la conversion des statuts de toutes les professionnelles et de tous les professionnels qui, au moment de la signature de la convention, ne détiennent pas un statut conforme aux descriptions de l'article 5-1.00;
  - b) proposer des modifications au Plan de classification, tel que décrit à la clause 1-1.29, pour tout le personnel professionnel de la commission en tenant compte des particularités de la commission.
- 3° Le comité doit compléter son travail et soumettre aux parties ses recommandations par écrit au plus tard dans les trois (3) mois suivant sa formation dans le cas de la conversion des statuts et au plus tard un (1) an suivant sa formation dans le cas du Plan de classification.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21° jour du mois de décembre 1995.

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

  
\_\_\_\_\_  
La partie syndicale

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

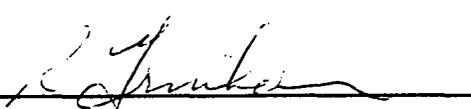
LETTRE D'ENTENTE N° 3

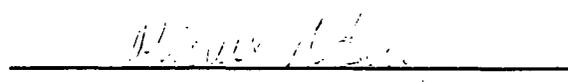
ÉTUDE DES QUESTIONS PORTANT SUR LES DÉPLACEMENTS DES PROFESSIONNELLES  
ET PROFESSIONNELS ET LES SOINS PRODIGUÉS À LEURS ENFANTS  
LORS DE CES DÉPLACEMENTS

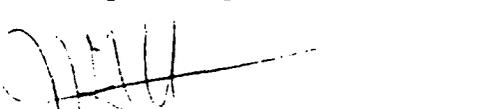
Dans le cadre de la négociation de l'organisation du travail et afin de mettre la priorité sur l'étude des questions portant sur les déplacements des professionnelles et professionnels dans le cadre de leur travail et les soins prodigués à leurs enfants pendant ces déplacements, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1° dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, les parties forment un comité paritaire composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le CPNCSK et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat;
- 2° le comité étudie les sujets mentionnés ci-dessus en utilisant la méthode de négociation par résolution de problèmes;
- 3° le comité remet les résultats de son étude ainsi que ses recommandations par écrit aux parties dans les six (6) mois suivant la date de sa première réunion.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 31° jour du mois de décembre 1995.

  
La partie patronale

  
La partie syndicale

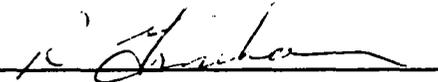
  
La partie patronale

LETTRE D'ENTENTE N° 4

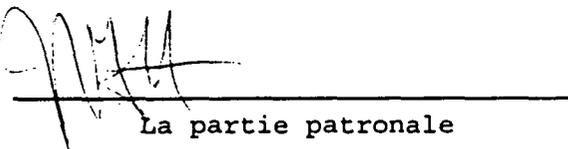
INTERPRÉTATION DE L'EXPRESSION «LE CAS ÉCHÉANT» LORSQU'ELLE EST EMPLOYÉE  
EN CONJONCTION AVEC LE RÔLE DU COMITÉ D'ÉDUCATION

Les parties conviennent que l'expression «le cas échéant» lorsqu'elle est employée en conjonction avec le rôle du comité d'éducation dans la sélection ou l'affectation des professionnelles et professionnels réfère aux postes détenus, dans une des localités du Nunavik, par une professionnelle ou un professionnel qui est en service direct auprès des élèves dans les secteurs de l'éducation des jeunes, des adultes et de la formation professionnelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 31<sup>e</sup> jour du mois de décembre 1995.

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

  
\_\_\_\_\_  
La partie syndicale

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

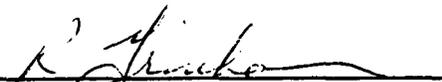
LETTRE D'ENTENTE N° 5

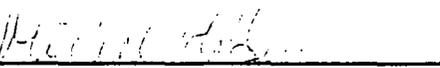
INTÉGRATION DES RÉSULTATS DES COMITÉS NATIONAUX

Les parties conviennent d'intégrer à la convention, le cas échéant, toute entente ou tout règlement issus des travaux des comités nationaux formés pour étudier les problèmes liés aux relativités salariales et à l'équité salariale.

De même, tout changement aux régimes collectifs pouvant affecter l'application de la convention sont intégrés à compter de leur entrée en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21° jour du mois de décembre 1995.

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

  
\_\_\_\_\_  
La partie syndicale

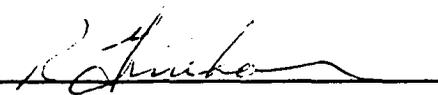
  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

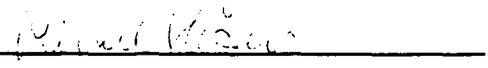
LETTRE D'ENTENTE N° 6

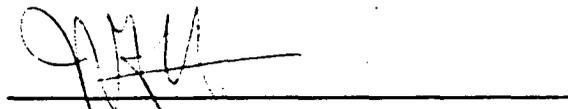
INTÉGRATION DES ENTENTES NATIONALES

Les parties conviennent d'étudier toute entente à survenir dans les secteurs public et parapublic applicables aux professionnelles et professionnels des commissions scolaires pendant la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21° jour du mois de décembre 1995.

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

  
\_\_\_\_\_  
La partie syndicale

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

LETTRE D'ENTENTE N° 7

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA LOI 102

Le Gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 1996, soit après l'équivalent de trois années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur :

- 1° recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la loi;
- 2° contestant le fait que ces mesures de récupération de 1 % se soient appliquées à chaque année pendant trois (3) ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de un pour cent (1 %) de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.

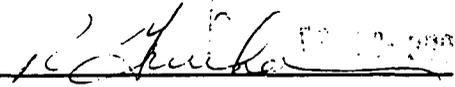
LETTRE D'ENTENTE N° 8

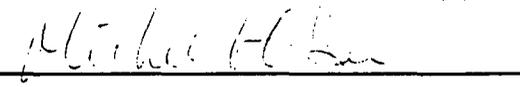
ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties conviennent d'entreprendre, jusqu'au 30 juin 1996, les discussions sur l'organisation du travail.

En tout temps au cours des discussions, les parties pourront s'entendre pour modifier la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Quebec, ce 31<sup>e</sup> jour du mois de decembre 1995.

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

  
\_\_\_\_\_  
La partie syndicale

  
\_\_\_\_\_  
La partie patronale

**REÇU**

1996-02-27

CENTRE DE DOCUMENTATION  
DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION