

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) AFFILIÉ  
À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)  
POUR LE COMPTE DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
LAVAL-RIVE-NORD (SPPLRN-SCFP 5222)**

**2023-2028**

Réalisée par le Comité patronal de négociation  
pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF)  
Juin 2024

**TABLE DES MATIÈRES**

	<b>PAGE</b>
<b>CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS.....</b>	<b>1</b>
1-1.00 Définitions.....	1
1-2.00 Nullité d'une clause, interprétation, règles d'écriture et transmission de l'information .....	5
1-3.00 Annexes .....	6
1-4.00 Durée de la convention.....	6
<b>CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION.....</b>	<b>8</b>
2-1.00 Champ d'application .....	8
2-2.00 Reconnaissance des parties locales.....	9
2-3.00 Reconnaissance des parties nationales.....	10
2-4.00 Définition des matières de négociation locale .....	10
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>13</b>
3-1.00 Régime syndical .....	13
3-2.00 Déduction des cotisations syndicales.....	13
3-3.00 Déléguée ou délégué syndical.....	15
3-4.00 Congés pour activités syndicales.....	17
Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale et congés pour occuper une fonction syndicale au SCFP ou à la FTQ .....	17
Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée .....	18
Section 3 Congés pour participer au Congrès du syndicat .....	19
Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales .....	20
Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint.....	21
Section 6 Congés relatifs à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif.....	21
Section 7 Dispositions générales .....	22
Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales .....	22
3-5.00 Fourniture d'un local .....	23
3-6.00 Affichage et distribution .....	23
3-7.00 Documentation .....	24
Section 1 Dispositions générales .....	24
Section 2 Dispositions particulières.....	25

<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>PARTICIPATION ET CONSULTATION .....</b>	<b>27</b>
4-1.00	Dispositions générales.....	27
4-2.00	Comité des relations de travail.....	27
4-3.00	Participation et consultation des personnes professionnelles .....	29
4-4.00	Représentation au conseil d'établissement de l'école ou du centre .....	30
4-5.00	Participation au Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage .....	30
4-6.00	Représentation des personnes professionnelles à divers comités .....	30
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX .....</b>	<b>32</b>
	Partie I Régime d'emploi.....	32
5-1.00	Statuts d'engagement.....	32
5-2.00	Poste de personne professionnelle régulière à pourvoir .....	33
5-3.00	Engagement .....	34
	Section 1 Généralités.....	34
	Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire .....	37
5-4.00	Affectations.....	39
	Section 1 Affectation, réaffectation et mutation .....	39
	Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre .....	42
5-5.00	Non-renouvellement, démission et rupture d'engagement .....	42
	Section 1 Non-renouvellement .....	42
	Section 2 Démission .....	43
	Section 3 Rupture d'engagement.....	44
	Section 4 Appartenance à un ordre professionnel.....	44
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	45
	Section 1 Généralités.....	45
	Section 2 Permanence.....	45
	Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel .....	46
	Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi .....	47
	Section 5 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	48
	Section 6 Frais de déménagement.....	51
	Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait) .....	55
	Section 8 Intégration de centres de services scolaires .....	55
	Section 9 Placement .....	56
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité.....	56

5-8.00	Dossier de la personne professionnelle .....	59
5-9.00	Mesures disciplinaires .....	60
	Partie II Régimes sociaux .....	62
5-10.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	62
	Section 1 Dispositions générales .....	62
	Section 2 Comité paritaire intersectoriel .....	64
	Section 3 Régime uniforme d'assurance vie.....	67
	Section 4 Régime d'assurance maladie de base.....	68
	Section 5 Assurance salaire.....	70
	Section 6 Jours de congé de maladie.....	75
5-11.00	Santé et sécurité.....	77
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle .....	79
5-13.00	Droits parentaux .....	85
	Section 1 Dispositions générales .....	85
	Section 2 Congé de maternité .....	86
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement .....	95
	Section 4 Autres congés parentaux.....	96
	Section 5 Dispositions diverses.....	107
5-14.00	Non-discrimination .....	108
5-15.00	Accès à l'égalité.....	108
5-16.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail .....	109
5-17.00	Programme d'aide au personnel.....	110
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>111</b>
6-1.00	Taux et échelles de traitement annuel .....	111
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	146
	Section 1 .....	146
	Section 2 .....	147
	Section 3 .....	148
	Section 4 .....	148
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement .....	151
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité .....	152
6-5.00	Classement de la personne professionnelle à l'engagement .....	153
6-6.00	Classement de la personne professionnelle au moment d'une mutation.....	153
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la convention .....	153
6-8.00	Classification .....	153
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la convention .....	154
6-10.00	Avancement d'échelon .....	155

6-11.00	Versement du traitement.....	156
<b>CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL.....</b>		<b>159</b>
7-1.00	Ancienneté .....	159
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation .....	160
7-3.00	Congé sans traitement.....	161
7-4.00	Congés spéciaux et congé à traitement différé .....	162
	Section 1 Congés spéciaux.....	162
	Section 2 Congé à traitement différé .....	165
	Section 3 Congé pour responsabilités familiales ou parentales.....	173
7-5.00	Jours chômés et payés.....	173
7-6.00	Charge publique .....	174
7-7.00	Vacances.....	175
7-8.00	Frais de déplacement .....	178
7-9.00	Changements technologiques .....	178
7-10.00	Développement des ressources humaines .....	179
	Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines.....	179
	Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines.....	180
	Section 3 Perfectionnement organisationnel .....	181
	Section 4 Perfectionnement fonctionnel .....	181
	Section 5 Dispositions spécifiques au maintien des compétences et de l'expertise.....	182
7-11.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive .....	182
<b>CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DE TRAVAIL.....</b>		<b>187</b>
8-1.00	Durée du travail .....	187
8-2.00	Horaire de travail, aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire et télétravail.....	187
	Section 1 Horaire de travail.....	187
	Section 2 Aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire .....	188
	Section 3 Télétravail.....	189
8-3.00	Travail supplémentaire .....	189
8-4.00	Réglementation des absences.....	190
8-5.00	Étendue de la responsabilité.....	190
8-6.00	Responsabilité professionnelle .....	190
8-7.00	Responsabilité civile .....	191
8-8.00	Exercice de la fonction.....	192

8-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	193
<b>CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS ET MÉSENTENTES.....</b>		<b>194</b>
9-1.00	Dispositions générales et procédure de règlement des griefs.....	194
	Section 1 Dispositions générales.....	194
	Section 2 Procédure de règlement des griefs.....	194
9-2.00	Arbitrage.....	196
	Section 1 Procédure régulière d'arbitrage.....	196
	Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré.....	203
9-3.00	Médiation préarbitrale.....	204
9-4.00	Mésententes.....	205
<b>CHAPITRE 10-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX.....</b>		<b>206</b>
10-1.00	Dispositions concernant les arrangements locaux.....	206

**ANNEXES**

Annexe A	Formulaire d'avis de grief .....	208
Annexe B	Transmission de renseignements au syndicat par télécommunication.....	210
Annexe C	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collègues.....	212
Annexe D	Centres de services scolaires et commissions scolaires – Rangement des corps d'emplois.....	217
Annexe E	Insertion professionnelle.....	221
Annexe F	Cotisation à un ordre professionnel .....	222

**LETTRE D'INTENTION**

Lettre d'intention n° 1	Relative au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP.....	223
-------------------------	--	-----

**LETTRE D'ENTENTE**

Lettre d'entente n° 1	Relative à la personne professionnelle des centres de services scolaires du corps d'emplois de psychologue .....	224
Lettre d'entente n° 2	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.....	227
Lettre d'entente n° 3	Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation .....	228
Lettre d'entente n° 4	Relative à la majoration de traitement versée aux orthopédagogues des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2123).....	229
Lettre d'entente n° 5	Relative à la majoration de traitement versée aux conseillers pédagogiques des centres de services scolaires et des commissions scolaires (2104).....	230
Lettre d'entente n° 6	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux .....	231
Lettre d'entente n° 7	Prime relative aux services de soutien en santé mentale.....	232



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

#### **1-1.02 Affectation**

Nomination à un poste d'une personne professionnelle.

#### **1-1.03 Année de service**

Toute période de 12 mois complets à l'emploi du centre de services, cumulée à temps plein ou à temps partiel.

#### **1-1.04 Année d'expérience**

Une période de 12 mois de travail à temps plein ou l'équivalent effectué au service d'un employeur et reconnu selon l'article 6-3.00.

#### **1-1.05 Année scolaire et année de travail**

Période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

#### **1-1.06 Centre de services**

Le centre de services scolaire lié par la convention.

#### **1-1.07 Classement**

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

#### **1-1.08 Classification**

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

#### **1-1.09 Comité patronal ou CPNCF**

Le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones institué en vertu du paragraphe 1 de l'article 30 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

#### **1-1.10 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;

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

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père en vertu de l'article 5-13.00 sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

#### **1-1.11 Corps d'emplois**

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.30.

#### **1-1.12 Déléguée ou délégué syndical**

Une personne professionnelle à l'emploi du centre de services nommée en cette qualité par le syndicat pour représenter les personnes professionnelles concernées par l'accréditation.

#### **1-1.13 Échelon**

Subdivision de l'échelle de traitement où la personne professionnelle est située en vertu des dispositions du chapitre 6-0.00.

#### **1-1.14 Fédération ou FCSSQ**

La Fédération des centres de services scolaires du Québec.

#### **1-1.15 Fonction**

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

#### **1-1.16 Grief**

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

#### **1-1.17 Jours ouvrables**

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

#### **1-1.18 Mésentente**

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention ou qu'un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**1-1.19 Ministère**

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

**1-1.20 Ministre**

La ou le ministre de l'Éducation.

**1-1.21 Mutation**

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

**1-1.22 Parties locales**

Le centre de services et le syndicat liés par la convention.

**1-1.23 Parties à l'échelle nationale**

Le Comité patronal ou CPNCF et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

**1-1.24 Partie patronale à l'échelle nationale**

Le Comité patronal ou CPNCF.

**1-1.25 Partie syndicale à l'échelle nationale**

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

**1-1.26 Personne professionnelle**

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

**1-1.27 Personne professionnelle à temps plein**

- Personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00;

et

- personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte 75 % ou plus du nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

**1-1.28 Personne professionnelle à temps partiel**

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

**1-1.29 Personne professionnelle en prêt de service**

Personne professionnelle à l'emploi du centre de services dont les services sont prêtés à un autre employeur.

**1-1.30 Plan de classification**

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

**1-1.31 Poste**

Un poste est constitué des 3 éléments suivants : la fonction de la personne professionnelle telle qu'elle lui est assignée, son ou ses lieux de travail dont un lieu principal, et le service comme défini selon la structure administrative du centre de services<sup>1</sup> auquel elle est rattachée.

**1-1.32 Poste vacant**

Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et non comblé par le centre de services.

**1-1.33 Réaffectation**

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

**1-1.34 Représentante ou représentant syndical**

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

**1-1.35 Secteur de l'éducation**

Les centres de services scolaires, 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

**1-1.36 Secteurs public et parapublic**

L'ensemble des employeurs des secteurs de l'éducation, de la fonction publique et de la santé et des services sociaux, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), ainsi que les organismes visés à l'annexe C de la même loi.

**1-1.37 Stagiaire**

Personne en période d'études pratiques ou en période de formation dans un service au centre de services et qui n'est pas engagée par celui-ci en qualité de personne professionnelle.

---

<sup>1</sup> Peut, le cas échéant, correspondre à un établissement au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), soit une école ou un centre.

**1-1.38 Syndicat et SPPLRN**

L'association de salariées et salariés accréditée en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et liée par la convention, soit le Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222).

**1-1.39 Taux horaire**

Traitement divisé par 1 826,3.

**1-1.40 Traitement**

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'une personne professionnelle lui donne droit selon son échelle de traitement.

**1-1.41 Traitement déduit par jour d'absence non rémunéré**

Une fraction du traitement correspondant à 1/260,9.

**1-1.42 Traitement total**

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

**1-1.43 Unité de négociation**

L'ensemble des personnes professionnelles au service du centre de services couvertes par l'accréditation détenue par le syndicat.

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

La nullité d'une clause de la convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de l'ensemble de la convention.

**1-2.02 Interprétation**

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 Règles d'écriture**

Dans l'écriture des articles et clauses de la convention, les parties conviennent d'utiliser l'expression « personne professionnelle » ou « personnes professionnelles » pour désigner les personnes qui exercent une fonction d'un corps d'emplois prévu au Plan de classification.

Chaque fois qu'il s'agit de désigner une personne autre que celle mentionnée à l'alinéa précédent, les 2 genres sont utilisés soit le féminin d'abord et le masculin ensuite.

Quand il y a un accord grammatical à faire, soit à cause de la présence d'un déterminant, soit à cause de la fonction des mots, soit en raison du genre et du nombre des mots qui précèdent ou qui suivent, les règles suivantes s'appliquent :

- les déterminants ou les épithètes accolés aux noms de personnes : les mots sont au féminin quand on désigne des personnes de sexe féminin et au masculin pour les personnes de sexe masculin, à moins que les déterminants ou les épithètes aient une forme ou un genre unique, auxquels cas ils ne sont pas répétés;
- quand les personnes sont désignées par un épïcène, les mots, si c'est possible, sont précédés de déterminants ou d'épithètes féminins et masculins;
- enfin, quand les noms de personnes sont suivis d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, celle-ci ou celui-ci n'est pas répété;
- l'accord des verbes et des mots qui suivent : les mots sont au masculin, singulier ou pluriel selon le cas.

Ex. : la supérieure ou le supérieur immédiat...;  
les représentantes ou les représentants syndicaux...;  
la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune et chacun...;  
une ou un enfant...;  
la déléguée ou le délégué syndical adjoint...

Sauf quand le texte le spécifie expressément, ces règles d'écriture n'ont pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

#### **1-2.04 Transmission de l'information**

Aux fins de la convention, l'usage du courrier électronique constitue, dans tous les cas où cela s'applique, le mode valable de transmission d'un avis écrit, d'un préavis écrit ou d'une demande écrite.

#### **1-3.00 ANNEXES**

##### **1-3.01**

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

#### **1-4.00 DURÉE DE LA CONVENTION**

##### **1-4.01**

La convention entre en vigueur le jour de sa signature. Elle n'a pas d'effet rétroactif sauf en cas de stipulations contraires expressément indiquées.

**1-4.02**

La convention se termine le 31 mars 2028. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer, à moins de mention à l'effet contraire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

## **CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION**

### **2-1.00 CHAMP D'APPLICATION**

#### **2-1.01**

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

#### **2-1.02**

La convention ne s'applique pas aux stagiaires.

#### **2-1.03**

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

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

#### **2-1.04**

La personne professionnelle engagée pour une durée égale ou supérieure à 6 mois avec le statut de remplaçante ou surnuméraire est couverte par la convention, à l'exception des sujets suivants :

- a) congés pour activités syndicales de longue durée;
- b) priorité et sécurité d'emploi;
- c) charge publique;
- d) prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption à l'exception de la prolongation prévue au paragraphe B) de la clause 5-13.33.

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

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



**2-1.05**

La personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois avec le statut de remplaçante ou surnuméraire n'a droit qu'à l'application des seules clauses où elle est expressément désignée ainsi que des clauses relatives aux sujets suivants :

- a) la cotisation syndicale;
- b) l'engagement, pour les clauses 5-3.04 à 5-3.09;
- c) la santé et la sécurité;
- d) les droits parentaux, selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle est engagée pour une durée de 3 mois ou plus;
- e) la non-discrimination;
- f) l'accès à l'égalité;
- g) le harcèlement psychologique;
- h) le traitement au prorata des heures travaillées;
- i) le versement du traitement;
- j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- k) la reconnaissance de la scolarité;
- l) le classement, sauf celui découlant d'une mutation;
- m) les frais de déplacement;
- n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- o) la réglementation des absences;
- p) l'étendue de la responsabilité;
- q) la responsabilité professionnelle;
- r) l'exercice de la fonction;
- s) la responsabilité civile;
- t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage pour ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause.

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

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

**2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**2-2.01**

Le centre de services reconnaît le syndicat comme le représentant collectif exclusif des personnes professionnelles régies par la présente convention aux fins de son application.

**2-2.02**

Pour prendre effet, toute entente particulière entre une personne professionnelle et le centre de services doit avoir été soumise à la consultation du comité des relations de travail.

Aucune entente particulière entre une personne professionnelle et le centre de services ne peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier des dispositions de la présente convention.

**2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES****2-3.01**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale afin de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention.

**2-3.02**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale afin d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la convention leur délèguent spécifiquement.

**2-4.00 DÉFINITION DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE****2-4.01**

Dans le cadre de l'application de l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) et à l'occasion de chaque négociation de l'entente nationale, les parties nationales définissent les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

**2-4.02**

À la demande écrite de l'une ou l'autre des parties locales, celles-ci doivent tenir au moins une rencontre dans les 6 mois de la signature de la convention pour discuter des sujets de négociation locale ou régionale.

Les sujets de la convention énumérés ci-après constituent des matières de négociation locale ou régionale :

**Chapitre 2-0.00 Juridiction**

2-2.00 Reconnaissance des parties locales

**Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales**

- 3-4.00 Congés pour activités syndicales  
Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales
- 3-5.00 Fourniture d'un local
- 3-6.00 Affichage et distribution
- 3-7.00 Documentation  
Section 2 Dispositions particulières

**Chapitre 4-0.00 Participation et consultation**

- 4-1.00 Dispositions générales
- 4-2.00 Comité des relations de travail
- 4-3.00 Participation et consultation des personnes professionnelles

**Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi et régimes sociaux**

- 5-3.00 Engagement  
Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire
- 5-4.00 Affectations  
Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre
- 5-5.00 Non-renouvellement, démission et rupture d'engagement  
Section 2 Démission
- 5-8.00 Dossier de la personne professionnelle
- 5-17.00 Programme d'aide au personnel

**Chapitre 6-0.00 Rémunération**

- 6-11.00 Versement du traitement

**Chapitre 7-0.00 Avantages liés à la prestation du travail**

- 7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation
- 7-3.00 Congé sans traitement

7-8.00	Frais de déplacement
7-10.00	Développement des ressources humaines
Section 2	Dispositions générales sur le développement des ressources humaines
Section 3	Perfectionnement organisationnel
Section 4	Perfectionnement fonctionnel

## **Chapitre 8-0.00 Régime de la prestation du travail**

8-4.00	Réglementation des absences
--------	-----------------------------

### **2-4.03**

À moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par les parties locales conformément à l'article 60 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), le texte sur ces sujets apparaissant à l'entente nationale<sup>1</sup> constitue le texte convenu entre le syndicat et le centre de services.

### **2-4.04**

L'entente sur ce qui constitue les matières de négociation locale ou régionale énumérées à la clause 2-4.02 prévaut jusqu'à la prochaine occasion qu'auront les parties de négocier les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, alors qu'elles auront de nouveau à définir les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

---

<sup>1</sup> Le texte des matières de négociation locale ou régionale apparaît en encadré.

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3-1.00 RÉGIME SYNDICAL**

#### **3-1.01**

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

#### **3-1.02**

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

#### **3-1.03**

Toute personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit signer un formulaire d'adhésion au syndicat fourni par ce dernier.

Le centre de services transmet au syndicat ce formulaire signé dans les 10 jours de l'entrée en service de la personne professionnelle. Si le syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la convention.

#### **3-1.04**

Le fait pour le syndicat de ne pas accepter ou d'expulser une personne professionnelle de ses rangs ne peut affecter son lien d'emploi.

### **3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES**

#### **3-2.01**

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

#### **3-2.02**

Sur avis écrit à cet effet, le centre de services effectue également la déduction de toute cotisation syndicale extraordinaire.

#### **3-2.03**

Un avis de cotisation entre en vigueur le 30<sup>e</sup> jour suivant sa réception par le centre de services dans le cas de la cotisation régulière ou le 45<sup>e</sup> jour dans le cas d'une cotisation extraordinaire.

**3-2.04**

Le syndicat indique au centre de services, par avis écrit :

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

**3-2.05**

Dans les 15 jours suivant la perception, le centre de services remet au syndicat ou à l'agent perceuteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales.

**3-2.06<sup>1</sup>**

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

- a) le mois ou la période de paie concerné;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des personnes professionnelles ayant cotisé en indiquant :
  - leur nom et prénom;
  - leur numéro d'identification interne;
  - leur traitement annuel;
  - le traitement cotisable à la période concernée;
  - le montant de cotisation retenu;
  - la date du début de leurs services comme personnes professionnelles ou la date de leur départ si celle-ci arrive au cours de cette période.

**3-2.07**

Quand le syndicat a nommé un agent perceuteur, le centre de services fait parvenir à ce dernier et au syndicat une copie du bordereau d'appui.

---

<sup>1</sup> Les parties peuvent, par arrangement local, remplacer la présente clause, pour éviter la redondance des divers renseignements qui y sont prévus pour permettre au syndicat d'assurer un meilleur suivi des renseignements qu'elle contient et ainsi alléger, pour le centre de services, la transmission de ceux-ci.

**3-2.08**

Avant le 31 janvier, le centre de services fait parvenir au syndicat ou, le cas échéant, à son agent percepteur une liste couvrant la période de l'année civile précédente et contenant les renseignements suivants :

- a) le nom et le prénom de chaque cotisante ou cotisant;
- b) son numéro d'identification interne;
- c) son statut d'engagement;
- d) la date du début de ses services comme personne professionnelle, ou la date de son départ si celle-ci arrive au cours de la période concernée par la liste;
- e) le traitement cotisable gagné pendant la période concernée par la liste;
- f) le montant déduit à titre de cotisations;
- g) le montant total pour chacun des points e) et f) pour la période concernée par la liste.

**3-2.09**

Le centre de services indique chaque année sur les feuillets T4 et Relevé 1 de chaque cotisante ou cotisant (pour usage fiscal) le montant total retenu à titre de cotisations syndicales.

**3-2.10**

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

**3-2.11**

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

**3-2.12**

Le syndicat prend fait et cause pour le centre de services en ce qui concerne 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'il est tenu de payer en vertu d'un jugement final.

**3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL****3-3.01**

Le syndicat nomme comme déléguée ou délégué syndical une personne professionnelle à l'emploi du centre de services pour le représenter auprès de celui-ci aux fins de l'application de la convention.

Elle a entre autres pour fonctions :

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

### **3-3.02**

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

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

Le syndicat ne peut cependant nommer plus de 4 déléguées ou délégués syndicaux adjoints en application de la présente clause.

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

### **3-3.03**

Le syndicat informe par écrit le centre de services du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la ou de ses déléguées ou du ou de ses délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai le centre de services de tout changement. Le cas échéant, il indique, parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints, celle ou celui qui 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 personne professionnelle au moment de la présentation et de la discussion d'un grief avec la représentante ou le représentant du centre de services.

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 contraire, ce préavis écrit est d'un jour ouvrable. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.



### 3-3.05

Dans ses démarches auprès du centre de services 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, le centre de services doit être avisé au moins un jour ouvrable avant la rencontre de la présence de cette dernière ou de ce dernier.

Si cette représentante ou ce représentant est une personne professionnelle du même centre de services, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.13 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

### 3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

#### Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale et congés pour occuper une fonction syndicale au SCFP ou à la FTQ

##### 3-4.01

- A) Les parties à l'échelle nationale s'entendent sur le principe de libérer à temps plein un certain nombre de personnes professionnelles, à déterminer entre elles, sans perte de traitement et avec ou sans remboursement par le syndicat pour participer aux négociations à l'échelle nationale.
- B) Toute personne professionnelle appelée à occuper une fonction syndicale au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ou à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) peut demander un congé sans traitement à cette fin, et ce, pour une durée minimale de 150 jours.

À moins d'entente différente avec le centre de services, la personne professionnelle doit faire une demande par écrit au moins 30 jours avant le début du congé et elle doit fournir la preuve de la fonction obtenue et de la durée prévue de ce congé.

S'il s'agit d'une fonction non électorale, le congé ne peut excéder 18 mois. Dans le cas d'une fonction électorale, le congé est renouvelé sur demande en fournissant la preuve de la prolongation de son mandat.

La personne professionnelle qui désire mettre fin au congé prévu au premier alinéa avant la date prévue doit donner au centre de services un préavis écrit de 30 jours, à moins d'entente différente avec le centre de services.

À son retour, la personne professionnelle en congé en vertu de cette clause reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel elle est réaffectée ou mutée par le centre de services, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

## **Section 2 Congés pour activités syndicales de longue durée**

### **3-4.02**

Le syndicat obtient, sur demande écrite à cette fin adressée au centre de services au moins 30 jours à l'avance, le congé à temps plein de la personne professionnelle membre élue de l'instance exécutive du syndicat. Le retour en service s'effectue sur préavis écrit de 30 jours au centre de services.

### **3-4.03**

Le syndicat obtient du centre de services le congé à temps plein de la personne professionnelle à laquelle il entend confier une charge non élective.

Si la demande est faite pour une année scolaire, elle doit être présentée au centre de services 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 au centre de services avant le 1<sup>er</sup> mai précédent.

Si la demande de congé est pour une période ininterrompue inférieure à 12 mois, elle doit être présentée au centre de services au moins 30 jours à l'avance. Cependant, dans ce cas, la permission ne s'obtient que si le centre de services parvient à engager une personne professionnelle remplaçante après avoir décidé que ce remplacement s'avérerait nécessaire et après avoir avisé le syndicat à cet effet dans les 10 jours de la demande. Si le centre de services décide de ne pas remplacer ou si la demande est présentée au moins 60 jours à l'avance, l'absence est autorisée.

### **3-4.04**

Le syndicat peut demander, par écrit, le congé à temps partiel d'une personne professionnelle à laquelle il entend confier une charge élective ou non élective. Ce congé requiert l'accord du centre de services.

### **3-4.05**

La personne professionnelle en congé en vertu de la présente section continue à recevoir du centre de services son traitement et tous les avantages qu'elle recevrait si elle était en fonction. Le syndicat rembourse au centre de services le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par le centre de services pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absences ayant débuté dans les 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 personne professionnelle en congé en vertu de la présente section reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre auquel elle est réaffectée ou mutée par le centre de services, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

### **Section 3 Congés pour participer au Congrès du syndicat**

#### **3-4.07**

La personne professionnelle déléguée officielle du syndicat au Congrès du SCFP Québec obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour y assister, et ce, pour un maximum de 5 jours ouvrables par 2 années civiles.

La personne professionnelle déléguée officielle du syndicat au Congrès SCFP National obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour y assister, et ce, pour un maximum de 5 jours ouvrables par 2 années civiles.

#### **3-4.08<sup>1</sup>**

Les absences prévues en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence de 5 personnes professionnelles pour l'ensemble des syndicats du SPPLRN.

Les absences prévues en vertu du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 3-4.07 sont accordées jusqu'à concurrence de 4 personnes professionnelles pour l'ensemble des syndicats du SPPLRN.

#### **3-4.09**

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

Si la demande est faite 5 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, l'autorité compétente y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

Un maximum de 2 personnes professionnelles d'un même service peuvent être libérées en vertu de la clause 3-4.08, à moins que la demande de libération soit autorisée par l'autorité compétente.

#### **3-4.10**

Pour les libérations des personnes professionnelles libérées pour assister aux congrès, le syndicat rembourse au centre de services le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par le centre de services pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé.

---

<sup>1</sup> Le syndicat informe par écrit chacun des centres de services scolaires du nombre de personnes professionnelles libérées en vertu de la clause 3-4.08 et du total de personnes professionnelles libérées pour l'ensemble des accréditations représentées par le SPPLRN-SCFP 5222.

## **Section 4 Congés pour d'autres activités syndicales**

### **3-4.11**

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

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

Le syndicat informe dans les plus brefs délais le centre de services de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat 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 le centre de services jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables prévu à la clause 3-4.13, et ce, pour l'ensemble des personnes professionnelles de l'unité de négociation.

### **3-4.13**

Le syndicat rembourse au centre de services, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, pour chaque jour d'absence prévu à la présente section, 50 % du traitement de la personne professionnelle absente, jusqu'à concurrence du nombre de jours prévu ci-après :

- a) si l'unité de négociation compte moins de 16 personnes professionnelles : 17 jours par année scolaire;
- b) si l'unité de négociation compte de 16 à 49 personnes professionnelles : 34 jours par année scolaire;
- c) si l'unité de négociation compte de 50 à 74 personnes professionnelles : 42 jours par année scolaire;
- d) si l'unité de négociation compte de 75 à 99 personnes professionnelles : 50 jours par année scolaire;
- e) si l'unité de négociation compte de 100 à 159 personnes professionnelles : 72 jours par année scolaire;
- f) si l'unité de négociation compte de 160 à 399 personnes professionnelles : 90 jours par année scolaire;
- g) si l'unité de négociation compte 400 personnes professionnelles et plus : 110 jours par année scolaire.

Lorsque ce nombre de jours est atteint, le syndicat rembourse au centre de services 100 % du traitement de la personne professionnelle absente, de même que les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par le centre de services pour cette personne professionnelle, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé.

Le remboursement prévu à la présente section est dû et exigible pour toutes les absences survenues dans les 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 personnes professionnelles compris dans l'unité de négociation est celui indiqué à la liste prévue à la clause 3-7.01.

#### **3-4.14**

Lorsque le nombre de jours prévu à la clause 3-4.13 est atteint, une personne professionnelle doit obtenir l'accord du centre de services pour s'absenter afin d'exercer un mandat syndical en vertu de la clause 3-4.12.

#### **3-4.15**

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

Si la demande est faite 3 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, l'autorité compétente y consent. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

### **Section 5 Congés pour participer à un comité conjoint**

#### **3-4.16**

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

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé 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 des parties à l'échelle nationale, un préavis de 5 jours ouvrables est requis.

### **Section 6 Congés relatifs à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage ou à une procédure devant un tribunal administratif**

#### **3-4.17**

Deux 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 du centre de services afin de mettre en œuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la convention.

La supérieure ou le supérieur immédiat de chaque représentante ou représentant autorisé doit être informé à l'avance par cette dernière ou ce dernier du nom de l'autorité désignée du centre de services 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 personne professionnelle agissant comme témoin ou plaignante à la séance d'arbitrage obtient la permission de s'absenter pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Cette absence est sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

Toute personne professionnelle non libérée dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère au moment d'une séance d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par le centre de services 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 personne professionnelle et que le fait d'être impliquée à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée, la personne professionnelle agissant comme témoin à la séance d'audition obtient la permission de s'absenter pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal. Cette absence est sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

**Section 7 Dispositions générales****3-4.20**

La personne professionnelle en congé en vertu du présent article conserve son titre de personne professionnelle ainsi que tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention si elle était effectivement au travail.

**3-4.21**

L'horaire de travail de la personne professionnelle en congé pour activités syndicales ne peut être modifié uniquement en raison de son absence pour activités syndicales à moins d'entente entre le centre de services et le syndicat.

**Section 8 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**3-4.22**

À l'intérieur de l'horaire de travail de la personne professionnelle, certaines périodes peuvent être consacrées à des activités professionnelles collectives après entente entre le centre de services et le syndicat.

**3-4.23**

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

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**3-5.01**

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

À cet effet, le centre de services doit être avisé à l'avance, le délai d'avis étant d'au moins 48 heures dans le cas d'une assemblée générale de toutes et tous les membres.

**3-5.02**

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

**3-5.03**

Après entente entre les parties locales, le centre de services fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable aux fins de secrétariat permanent.

**3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**3-6.01**

Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par le centre de services, aux endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, tout document à caractère professionnel ou syndical identifié au nom du syndicat.<sup>1</sup>

**3-6.02**

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

---

<sup>1</sup> Le texte apparaissant dans cet encadré est le texte convenu par les parties locales en date du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

**3-6.03**

Si le centre de services doit faire un affichage en vertu de la présente convention, il le fait dans tous les établissements où il a une personne professionnelle à son emploi.

**3-6.04**

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

**3-6.05**

Le syndicat peut bénéficier gratuitement du service de courrier interne déjà mis en place par le centre de services à l'intérieur de son territoire.

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

Toutefois, dans le cas d'un centre de services qui compte 400 personnes professionnelles et plus, le syndicat peut utiliser gratuitement le service de courrier interne déjà mis en place par le centre de services après entente entre les parties locales au comité des relations de travail sur les modalités d'utilisation de ce service.

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

**3-7.00 DOCUMENTATION****Section 1 Dispositions générales****3-7.01<sup>1</sup>**

Le centre de services transmet au syndicat, dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la liste des personnes professionnelles à cette date en indiquant pour chacune :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'identification interne;
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- h) la date du début des services comme personne professionnelle au centre de services;

<sup>1</sup> Les parties peuvent, par arrangement local, remplacer la présente clause, pour éviter la redondance des divers renseignements qui y sont prévus pour permettre au syndicat d'assurer un meilleur suivi des renseignements qu'elle contient et ainsi alléger, pour le centre de services, la transmission de ceux-ci.



- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activité de son corps d'emplois;
- m) le service ou l'établissement auquel elle est rattachée;
- n) le nombre d'heures du poste exprimé en pourcentage par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;
- o) la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail;
- p) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent;
- q) l'identification du régime de retraite.

### **3-7.02<sup>1</sup>**

Le centre de services fournit mensuellement par écrit au syndicat les renseignements suivants :

- a) les informations prévues à la clause 3-7.01 pour les nouvelles personnes professionnelles;
- b) le nom des personnes professionnelles qui quittent le centre de services avec la date du départ;
- c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

## **Section 2 Dispositions particulières**

La matière prévue à la section 2 est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### **3-7.03**

Le centre de services transmet au syndicat une copie de tout document relatif à la présente convention et de toute directive ou document d'ordre général qu'il transmet à la personne professionnelle.

Le centre de services transmet également au syndicat une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration.

### **3-7.04**

Sur demande du syndicat, le centre de services lui fait parvenir une copie des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés comme document public par le centre de services.

---

<sup>1</sup> Les parties peuvent, par arrangement local, remplacer la présente clause, pour éviter la redondance des divers renseignements qui y sont prévus pour permettre au syndicat d'assurer un meilleur suivi des renseignements qu'elle contient et ainsi alléger, pour le centre de services, la transmission de ceux-ci.

**3-7.05**

Le syndicat a tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à la consultation des documents d'ordre public au centre de services.

**3-7.06**

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la convention, et annuellement par la suite en cas de changement de destinataire, le syndicat informe par écrit le centre de services s'il souhaite que l'un ou l'autre des documents prévus aux clauses suivantes soit envoyé à la déléguée ou au délégué syndical plutôt qu'au syndicat : 3-1.03, 3-2.07, 3-2.08, 3-7.01 à 3-7.04, 5-3.06, 5-4.13 al. 2, 5-8.02, 5-9.02, 5-12.05, 5-13.22<sup>1</sup>, 5-15.03, 7-1.05, 7-9.02, 7-9.04, 9-1.05<sup>2</sup>.

Note : Le texte de la clause 5-4.13 des Dispositions 2005-2010 liant le CPNCF et le SPPLRN n'apparaît plus, et ce, depuis la date d'entrée en vigueur de la convention 2010-2015.

---

<sup>1</sup> Numérotée 5-13.20 à compter de la convention 2005-2010.

<sup>2</sup> Numérotée 9-1.06 b) à compter de la convention 2015-2020.

**CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION**

Les matières visées aux articles 4-1.00, 4-2.00 et 4-3.00 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre-R-8.2).

**4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES****4-1.01**

Chaque fois qu'il doit consulter une personne professionnelle, un groupe de personnes professionnelles ou le syndicat sur un sujet prévu dans la présente convention, le centre de services procède selon les étapes suivantes :

- a) il fournit à l'autre partie l'information pertinente en temps utile;
- b) il lui laisse un temps de réflexion raisonnable;
- c) et il lui donne l'occasion de faire valoir son point de vue.

L'information peut être transmise d'une façon et à un coût raisonnable sur un support accessible aux parties.

**4-1.02**

Au-delà des obligations de transmission d'informations ou de documents prévus spécifiquement à la convention, la transmission de l'information pertinente à l'application d'une clause particulière revient en premier lieu à la partie qui en demande l'application.

**4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL****4-2.01**

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

**4-2.02**

Le comité des relations de travail est composé d'au plus 3 personnes professionnelles à l'emploi du centre de services choisies par et parmi les membres du syndicat et d'au plus 3 représentantes ou représentants du centre de services. Toutes ces personnes sont nommées annuellement.

**4-2.03**

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 de toute politique du centre de services qui a une incidence sur les activités professionnelles.

**4-2.04**

Le centre de services doit, avant de prendre une décision ou de poser un geste en regard de l'un des sujets énumérés ci-dessous, consulter le comité des relations de travail; pour le faire, il convoque le comité au moins 6 jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, il indique dans l'avis de convocation le ou les sujets qui doivent être discutés à la réunion et il transmet en même temps l'information pertinente à la consultation :

- a) un grief;
- b) la répartition des jours chômés et payés;
- c) la venue de stagiaires;
- d) les problèmes causés par l'exercice d'une charge publique;
- e) l'attribution des congés sans traitement;
- f) les implications d'une perturbation ou d'une interruption de la marche du centre de services;
- g) toute question relative à l'exclusivité des services d'une personne professionnelle régulière à temps plein durant sa semaine régulière de travail;
- h) la modification, le retrait ou l'ajout de secteurs d'activité en accord avec le Plan de classification;
- i) une politique ou une directive du centre de services ayant une incidence sur les conditions de travail des personnes professionnelles;
- j) toute autre question déterminée par entente entre le centre de services et le syndicat.

**4-2.05**

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

**4-2.06**

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

**4-2.07**

Sans égard au nombre de ses représentantes ou représentants, chaque partie au comité des relations de travail fait connaître sa position.

**4-2.08**

La personne professionnelle dont le cas doit être discuté au comité des relations de travail en est préalablement avertie par écrit par le centre de services. À sa demande, elle est entendue par le comité des relations de travail.

**4-2.09**

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

**4-2.10**

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

**4-2.11**

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

**4-2.12**

Sauf pour l'un des sujets prévus aux paragraphes a) à j) de la clause 4-2.04, les délais et procédures de convocation sont déterminés selon la clause 4-2.11.

**4-2.13**

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 2 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne-ressource. Lorsque cette personne est une personne professionnelle du centre de services convoquée par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.13.

**4-3.00      PARTICIPATION ET CONSULTATION DES PERSONNES PROFESSIONNELLES****4-3.01**

Le centre de services consulte les personnes professionnelles concernées sur l'élaboration ou la modification d'une politique, d'un règlement ou d'une directive du centre de services 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 le centre de services et le syndicat. Le centre de services fixe les modalités de la consultation et en informe préalablement le syndicat.

**4-3.02**

Les personnes professionnelles participent à l'élaboration des propositions découlant des articles 77, 89, 96.15 5<sup>o</sup> et 110.2 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre 1-13.3).

**4-3.03**

Les personnes professionnelles sont consultées sur les besoins de l'école ou du centre où elles exercent leurs fonctions et sur leurs besoins de perfectionnement, et ce, conformément aux articles 96.20 et 110.13 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre 1-13.3).

**4-4.00 REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT DE L'ÉCOLE OU DU CENTRE****4-4.01**

Aux fins de l'application de l'article 43 ou 103 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) sur la composition du conseil d'établissement d'une école ou d'un centre, la consultation du centre de services sur le nombre de représentantes ou représentants s'effectue au comité des relations de travail.

**4-4.02**

Conformément aux articles 49 et 102 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), les personnes professionnelles concernées élisent leurs représentantes ou représentants au conseil d'établissement.

Dans une école ou un centre où ne travaille qu'une seule personne professionnelle, elle est d'office la représentante au conseil d'établissement.

Dans les autres cas, l'élection de la représentante ou du représentant au conseil d'établissement se tient en dehors des heures régulières de travail. Les modalités d'élection quant à la convocation, au quorum, au mode de scrutin, à la présidence d'élection, à la majorité requise et à la procédure pour pourvoir un poste vacant à la suite du départ ou de la perte de qualité d'une personne professionnelle sont communiquées, par écrit, par le syndicat au centre de services, et ce, dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Au plus tard le 15 août de chaque année scolaire est également transmise au centre de services toute modification, le cas échéant, des modalités d'élection.

**4-5.00 PARTICIPATION AU COMITÉ CONSULTATIF DES SERVICES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS ET AUX ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE****4-5.01**

Conformément à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), le syndicat désigne la ou les représentantes ou le ou les représentants des membres du personnel professionnel siégeant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

**4-6.00 REPRÉSENTATION DES PERSONNES PROFESSIONNELLES À DIVERS COMITÉS****4-6.01**

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

**4-6.02**

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

## **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 personne professionnelle est engagée avec le statut de régulière, de remplaçante ou de surnuméraire.

##### **5-1.02**

Une personne professionnelle régulière est celle qui est engagée pour une durée indéterminée.

##### **5-1.03**

Une personne professionnelle remplaçante est celle qui est engagée comme tel pour remplacer une personne professionnelle en congé ou en absence.

##### **5-1.04**

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

Ces activités peuvent provenir d'un surcroît de travail (surcroît), d'un projet spécifique (projet) ou d'un mandat se situant dans le cadre des services régionaux de soutien et d'expertise du Ministère (mandat) :

- a) Dans le cas d'un surcroît, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 24 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat.
- b) Dans le cas d'un projet, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat.
- c) Dans le cas d'un mandat, la durée d'engagement est précisée dans la lettre d'engagement et ne peut excéder 48 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre le centre de services et le syndicat.
- d) Lorsque le centre de services décide de prolonger le surcroît, le projet ou le mandat au-delà de la période maximale prévue, le poste lié au surcroît, au projet ou au mandat devient un poste régulier. Cependant, les surcroîts, les projets ou les mandats dont la période se termine le ou après le 1<sup>er</sup> mars peuvent être prolongés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours sans qu'il y ait obligation de créer un poste régulier.
- e) Lorsque le poste lié au surcroît, au projet ou au mandat devient régulier, la personne professionnelle qui l'occupait bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste.



- f) Malgré toute disposition à l'effet contraire, dans le cas où un surcroît, un projet ou un mandat serait attribué à une personne professionnelle régulière, la personne engagée à titre de remplaçante obtient un statut de surnuméraire tant qu'elle effectue les tâches de la personne professionnelle régulière affectée au surcroît, au projet ou au mandat. Lorsque le poste lié au surcroît, au projet ou au mandat devient un poste régulier, la personne professionnelle régulière en devient la titulaire et la personne professionnelle surnuméraire obtient le statut de régulière si le centre de services maintient le poste.

#### **5-1.05**

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

#### **5-1.06**

Une personne professionnelle peut, le cas échéant, occuper plus d'un poste et plus d'un statut pour compléter sa prestation hebdomadaire de travail jusqu'à 35 heures.

### **5-2.00 POSTE DE PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE À POURVOIR**

#### **5-2.01**

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

#### **5-2.02**

Lorsque le centre de services décide de pourvoir un poste vacant de personne professionnelle régulière à temps plein ou un nouveau poste de personne professionnelle régulière à temps plein, il procède selon l'ordre suivant :

- a) il affecte une personne professionnelle en disponibilité chez lui, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;

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

- b) il offre le poste à la personne professionnelle qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) il peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) il offre le poste à une personne professionnelle régulière à temps partiel en service au centre de services ou ayant été non rengagée pour surplus de personnel au cours des 2 années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre depuis sa dernière date d'entrée en service au centre de services l'équivalent de 104 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir.

La personne professionnelle qui obtient un poste à temps plein dans le cadre du présent sous-paragraphe devient permanente au sens du 1<sup>er</sup> alinéa du sous-paragraphe a) de la clause 5-6.02.

### 5-2.03

Si le centre de services n'a pas pourvu le poste selon la clause 5-2.02, il adresse une demande au Bureau national de placement en précisant les renseignements pertinents et il procède selon l'ordre suivant :

- a) il offre le poste à une personne professionnelle en disponibilité référée par le Bureau national de placement, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- b) il offre le poste à une personne professionnelle en disponibilité du secteur de l'éducation, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) il offre le poste à une personne professionnelle non rengagée par lui et visée à la clause 5-6.07<sup>1</sup>, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) il offre le poste à une personne professionnelle qui a accumulé au cours des 36 derniers mois l'équivalent de 18 mois de service au centre de services dans un emploi de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire, si elle répond aux exigences du poste à pourvoir;
- e) il consulte la liste des personnes professionnelles non rengagées pour surplus par les autres centres de services ou institutions d'enseignement du secteur de l'éducation.

### 5-2.04

Lorsque le centre de services procède à un affichage<sup>2</sup> 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

### Section 1 Généralités

#### 5-3.01

L'engagement de la personne professionnelle régulière est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire sous réserve des autres dispositions de la convention. À son expiration, l'engagement de la personne professionnelle régulière est renouvelé pour l'année scolaire suivante sous réserve des autres dispositions de la convention.

---

<sup>1</sup> Cette personne professionnelle se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle avait accumulé à titre de personne professionnelle régulière à temps plein à son centre de services avant son non-rengagement pour surplus qui précède immédiatement son engagement à la suite d'une offre de poste en vertu de la présente clause.

<sup>2</sup> Voir la clause 8-2.12.

**5-3.02**

Cependant, la personne professionnelle régulière à temps plein est soumise à une période d'essai de 10 mois et la personne professionnelle régulière à temps partiel est soumise à une période d'essai de 18 mois, à compter de la date de son entrée en service au centre de services comme personne professionnelle régulière à temps plein ou à temps partiel. Une personne professionnelle régulière n'est toutefois soumise qu'à une seule période d'essai.

Lorsqu'une personne professionnelle régulière à temps partiel obtient un poste régulier à temps plein avant d'avoir complété la période d'essai de 18 mois, la période d'essai à titre de personne professionnelle régulière à temps plein est réduite de moitié soit à 5 mois, et ce, si la période qu'elle a travaillé comme personne professionnelle régulière à temps partiel dans le même corps d'emplois correspond à au moins 50 % de la période d'essai à titre de personne professionnelle régulière à temps plein soit l'équivalent de 5 mois de travail. Cependant, cette période d'essai ne peut excéder 18 mois.

Pendant la période d'essai, le centre de services peut décider de mettre fin à l'engagement de la personne professionnelle moyennant un avis écrit expédié au plus tard 14 jours avant la fin de son emploi à ce titre au centre de services; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement. Aucun grief ne peut être logé contre le centre de services en regard de la présente clause sauf en ce qui a trait à la procédure qui y est prévue.

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

La présente clause s'applique sous réserve des autres dispositions de la convention.

**5-3.03**

Malgré les dispositions de la clause 5-3.02, la personne professionnelle régulière engagée dans le cadre des mécanismes de priorité d'emploi et de sécurité d'emploi n'est pas soumise à la période d'essai.

**5-3.04**

- a) L'engagement d'une personne professionnelle se fait par lettre d'engagement qui comprend notamment les renseignements suivants :
- le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;
  - le statut d'engagement : régulière, remplaçante, surnuméraire, à temps plein ou à temps partiel;
  - dans le cas d'une personne professionnelle surnuméraire, la mention d'un surcroît ou d'un projet, une description sommaire du projet, ainsi que la date de début et de fin du projet;
  - le nombre d'heures de la semaine de travail;
  - le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;

- pour les remplaçantes et les surnuméraires, la durée de l'engagement;
  - pour les remplaçantes, le nom de la personne remplacée;
  - la date d'entrée en service au centre de services utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
  - la date d'entrée en service au centre de services comme personne professionnelle en vertu de la lettre d'engagement;
  - les dispositions particulières, s'il y a lieu.
- b) Le centre de services transmet la lettre d'engagement à la personne professionnelle dans les 30 jours de la première journée de travail de celle-ci et transmet une copie au syndicat à l'intérieur du même délai. Les parties locales peuvent convenir de modifier les délais.

Lorsque la personne professionnelle se voit ajouter un autre statut de personne professionnelle ou des heures de travail, le centre de services transmet, dans les 15 jours, à la personne professionnelle et au syndicat un avis écrit attestant des changements.

- c) À compter de son 2<sup>e</sup> engagement, la personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire reçoit un avis écrit qui comprend notamment les renseignements prévus au paragraphe a) qui précède ainsi que pour toute modification qui peut y être apportée, et ce, dans les 15 jours de l'engagement ou de la modification. Copie est également transmise au syndicat à l'intérieur du même délai.

### **5-3.05**

La lettre d'engagement et les avis écrits sont assujettis aux dispositions de la convention.

### **5-3.06**

Dans les 10 jours de la transmission de la lettre d'engagement prévue à la clause 5-3.04 ou de la date d'entrée en service si celle-ci lui est antérieure, le centre de services informe la personne professionnelle, par écrit, ainsi que le syndicat des points suivants, et par la suite de tout changement qui leur survient :

- a) le corps d'emplois auquel la personne professionnelle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activité de son corps d'emplois;
- b) le service auquel elle est rattachée;
- 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 exerce ses fonctions de jour, de soir, ou de jour et de soir.

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

**5-3.07**

Au moment de son engagement, le centre de services informe la personne professionnelle de l'adresse du site Web auquel elle peut se référer pour consulter la convention.

**5-3.08**

La personne professionnelle fournit les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par le centre de services au moment de l'engagement. À défaut pour celle-ci de fournir ces preuves dans les 30 jours suivant la transmission de la lettre d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, le centre de services peut annuler l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai.

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

Le centre de services peut annuler l'engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux. La preuve incombe alors au centre de services.

**Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire**

**5-3.09**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Le texte sur la priorité d'engagement en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 et reproduit ci-dessous constitue le texte convenu entre les parties locales à moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales.

1. Une liste de priorité d'engagement est constituée par corps d'emplois.
2. Une personne professionnelle voit son nom inscrit sur la liste de priorité d'engagement aux conditions suivantes :
  - a) avoir été engagée pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire;
  - b) ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative de la part du centre de services.

Au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, le centre de services inscrit sur la liste le nom de la personne professionnelle qui a été engagée pour un minimum de 12 mois au cours des 24 derniers mois à titre de remplaçante ou de surnuméraire, qui n'est pas à l'emploi du centre de services et qu'il décide d'y inscrire. Dans le cas où la personne professionnelle est à l'emploi du centre de services, les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent et, s'il y a inscription, les dispositions des paragraphes 6 et 7 de la présente annexe s'appliquent.

3. Le centre de services dresse la liste selon l'ordre de la durée cumulative des engagements au centre de services en années, en mois et en jours, au prorata de la semaine de travail de la personne professionnelle par rapport à la semaine régulière de travail prévue par l'article 8-1.00, soit à titre de personne professionnelle remplaçante, surnuméraire ou sous octroi.
4. Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le centre de services met à jour la liste selon la durée des engagements cumulés au 30 juin précédent. Il en fait parvenir une copie au syndicat avant le 20 août de cette même année.
5. La personne professionnelle est rappelée selon l'ordre d'inscription sur la liste de son corps d'emplois, à la condition qu'elle réponde aux exigences du poste. Ce rappel s'effectue lorsque le centre de services décide de procéder à l'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire pour une période de plus de 2 mois.
6. La personne professionnelle dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'engagement est radiée de la liste, sans attendre la mise à jour, pour les motifs suivants :
  - a) le refus de l'emploi offert, sauf dans les cas suivants :
    - droits parentaux au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour la durée des congés qui y sont prévus;
    - invalidité, sur présentation de pièces justificatives;
    - lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) survenue au centre de services;
  - b) l'obtention d'un emploi régulier;
  - c) le rappel en vertu des présentes dispositions;
  - d) le non-rappel pendant 2 années scolaires.
7. Le nom de la personne professionnelle est replacé sur la liste, sans attendre la mise à jour, lorsqu'après avoir été rappelée elle est mise à pied parce que son engagement prend fin.

8. Malgré le paragraphe 5 de la présente annexe, la personne professionnelle bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou de surnuméraire si le même poste est reconduit par le centre de services, ou si le centre de services décide à nouveau de remplacer la personne professionnelle absente, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement et si elle n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part du centre de services ou de l'évaluation négative prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2 de la présente annexe.

Cette personne professionnelle inscrite sur la liste ainsi que celle visée au présent paragraphe et qui a été rappelée ne peut faire l'objet de l'évaluation prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent paragraphe.

La priorité prévue au présent paragraphe s'exerce sous réserve du droit du centre de services d'utiliser une personne professionnelle en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.18<sup>1</sup> de la convention.

## **5-4.00 AFFECTATIONS**

### **Section 1 Affectation, réaffectation et mutation**

#### **5-4.01**

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

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

#### **5-4.02**

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

#### **5-4.03**

Le centre de services peut réaffecter<sup>2</sup> une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins 2 semaines à l'avance.

---

<sup>1</sup> Numérotée 5-6.19 dans la convention.

<sup>2</sup> Voir la clause 8-2.13.

De même, lors du retour au travail d'une personne professionnelle à la suite d'une absence d'au moins 8 semaines, le centre de services peut, après l'avoir consultée, la réaffecter à d'autres tâches de nature professionnelle et maintenir l'affectation de la personne remplaçante jusqu'à la fin de l'année scolaire, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention. Cependant, si son retour au travail s'effectue avant le 1<sup>er</sup> mars, le centre de services doit obtenir l'accord de la personne professionnelle avant de la réaffecter à d'autres tâches de nature professionnelle et, à cette fin, elle peut être accompagnée de sa déléguée ou de son délégué syndical.

#### **5-4.04**

Une personne professionnelle peut demander, motifs à l'appui, une réaffectation ou une mutation. Le centre de services donne sa réponse par écrit.

#### **5-4.05**

À la suite d'une réaffectation ou d'une mutation, la personne professionnelle concernée qui prétend que le centre de services 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**

Le centre de services peut muter<sup>1</sup> une personne professionnelle après l'avoir consultée. La personne professionnelle concernée est avisée par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

#### **5-4.07**

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

Toutefois, une personne professionnelle peut refuser une mutation lorsque le maximum de l'échelle de traitement du corps d'emplois où elle serait mutée 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 recevrait à ce même 1<sup>er</sup> juillet si elle n'était pas mutée.

#### **5-4.08**

Le centre de services ne peut prêter à un autre employeur les services d'une personne professionnelle sans obtenir préalablement son accord.

#### **5-4.09**

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

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



**5-4.10**

La personne professionnelle mutée est rémunérée conformément aux dispositions prévues à l'article 6-6.00.

**5-4.11**

Lorsque le centre de services entend procéder à des changements organisationnels pouvant entraîner des réaffectations ou des mutations, le groupe de personnes professionnelles concernées est consulté au préalable. Cette consultation porte sur le contenu des nouveaux postes ainsi que sur les réaffectations et mutations incidentes conformément à la convention.

**5-4.12**

La personne professionnelle réaffectée ou mutée en vertu du présent article bénéficie de frais de déménagement payés par le centre de services et prévus à la clause 5-6.20, aux conditions mentionnées, si cette réaffectation ou mutation implique, selon cette même clause, son déménagement.

**5-4.13**

Au cas où la réaffectation ou la mutation se fait à plus de 50 kilomètres de son lieu principal de travail et à plus de 50 kilomètres de son domicile par le plus court chemin public carrossable, le centre de services doit obtenir l'accord de la personne professionnelle concernée.

La personne professionnelle qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la présente clause a droit de la part de son centre de services :

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

Le congé prévu au sous-paragraphe f) de la clause 7-4.01 est compris dans le congé prévu à la présente clause.

## **Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### **5-4.14**

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

### **5-4.15**

La personne professionnelle réintègre son poste à la demande du centre de services ou à sa propre demande au plus tard 15 jours après en avoir reçu ou fait la demande par écrit.

### **5-4.16**

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

### **5-4.17**

Une personne professionnelle affectée temporairement à un poste de cadre cesse de verser sa cotisation syndicale tout en continuant de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives au travail supplémentaire.

## **5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET RUPTURE D'ENGAGEMENT**

### **Section 1 Non-renouvellement**

#### **5-5.01**

Le centre de services, après avoir décidé de ne pas engager une personne professionnelle régulière pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 15 juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit à cette fin. Cet avis doit énoncer le ou les motifs de cette décision.

#### **5-5.02**

Le grief en contestation du non-renouvellement d'une personne professionnelle régulière doit être porté directement à l'arbitrage par le syndicat ou la personne professionnelle selon la procédure prévue à la 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 personne professionnelle qui n'a pas acquis sa permanence selon le sous-paragraphe a) de la clause 5-6.02 peut être non rengagée par le centre de services conformément à la clause 5-5.01 si son non-rengagement permet l'affectation ou la relocalisation d'une personne professionnelle en disponibilité chez lui ou référée par le Bureau national de placement. La personne professionnelle ainsi affectée ou relocalisée doit répondre aux exigences du poste.

La personne professionnelle ainsi non rengagée n'est pas soumise aux dispositions de l'article 5-6.00. Toutefois, elle peut avoir droit à la priorité d'emploi aux conditions qui y sont prévues.

**Section 2 Démission**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**5-5.04**

La personne professionnelle est liée par sa lettre d'engagement conformément à l'article 5-3.00 et ne peut être libérée de son engagement avant terme que selon les dispositions de la présente convention.

**5-5.05**

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

**5-5.06**

La personne professionnelle peut démissionner sans donner l'avis prévu à la clause 5-5.05, mais en donnant un avis écrit au centre de services 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) une maternité;
- c) le décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la personne professionnelle et l'obligeant à démissionner;
- e) l'obtention d'un emploi comportant des conditions de travail plus avantageuses dans le secteur public ou parapublic;
- f) toute autre cause jugée valable par le centre de services.

Le centre de services accepte dans ces cas la démission de la personne professionnelle et renonce à tout recours contre elle.

### **Section 3 Rupture d'engagement**

#### **5-5.07**

Constitue une rupture d'engagement l'une des causes suivantes :

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) d'une personne professionnelle exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une personne professionnelle qui bénéficie d'un congé en vertu de la convention de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle devait se présenter au travail;
- c) le non-maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.

#### **5-5.08**

Toute rupture d'engagement a pour effet de permettre en tout temps au centre de services de résilier l'engagement de la personne professionnelle.

#### **5-5.09**

La résiliation de l'engagement pour l'une des causes prévues à la clause 5-5.07 ne constitue pas un congédiement.

### **Section 4 Appartenance à un ordre professionnel**

#### **5-5.10**

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

#### **5-5.11**

- a) Annuellement, dans les 30 jours de la confirmation du renouvellement de son adhésion à l'ordre professionnel, la personne professionnelle en transmet la preuve écrite au centre de services.
- b) La personne professionnelle qui cesse d'être membre en règle de son ordre professionnel, doit aviser le centre de services selon les modalités prévues par lui et lui en fournir les raisons, et ce, dans un délai de 10 jours ouvrables.

Sur demande, la personne professionnelle obtient, du centre de services, un délai de 30 jours afin de régulariser sa situation. À défaut d'avoir demandé un délai ou d'avoir régularisé sa situation au terme du délai, la personne professionnelle est réputée en rupture d'engagement.

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

Aux fins du présent article :

- a) la personne professionnelle en congé avec ou sans traitement est réputée faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activité le cas échéant, dans lequel elle était classifiée au moment de son départ en congé;
- b) la personne professionnelle qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputée classifiée dans le corps d'emplois dont elle remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- c) à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, lorsqu'un centre de services offre un poste à une personne professionnelle, il doit procéder par lettre expédiée par courrier recommandé. Lors du dépôt à la poste de la lettre, la date du récépissé constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais;
- d) à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, le centre de services transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des personnes professionnelles non rengagées ou mises en disponibilité;
- e) la personne professionnelle en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la convention bénéficie des dispositions du présent article qui la concernent.

**Section 2 Permanence****5-6.02**

Aux fins du présent article :

- a) la personne professionnelle permanente est une personne professionnelle régulière à temps plein qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu au centre de services, soit à titre de personne professionnelle régulière à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction au centre de services, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service au centre de services;
- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par le même centre de services 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 personne professionnelle est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au sous-paragraphe b) de la présente clause.

### **Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel**

#### **5-6.03**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, le centre de services présente au comité des relations de travail les orientations pouvant amener des modifications au plan d'effectifs.

#### **5-6.04**

Le centre de services qui, après le 1<sup>er</sup> mai, entend réduire son personnel de personnes professionnelles régulières consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1<sup>er</sup> juin qui précède cette réduction.

#### **5-6.05**

Le centre de services peut réduire le nombre de personnes professionnelles régulières à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par le centre de services 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. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00.

La planification des effectifs du centre de services comprend notamment les éléments suivants :

- a) les nom et prénom de la personne professionnelle régulière, avec la mention qu'elle est à temps plein ou à temps partiel;
- b) le corps d'emplois auquel elle appartient et, le cas échéant, le secteur d'activité de son corps d'emplois;
- c) le service auquel elle est rattachée;
- d) le nombre de personnes professionnelles régulières visées par la réduction de personnel dans chaque corps d'emplois ou, le cas échéant, dans chaque secteur d'activité;
- e) à titre indicatif, le ou les motifs qu'il entend invoquer dans le cadre de la réduction de personnel;
- f) la liste des personnes professionnelles en disponibilité au moment de la planification des effectifs.

**5-6.06**

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

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

Aux fins de l'application de la présente clause, lorsque 2 ou plusieurs personnes professionnelles ont une ancienneté égale, celle qui a le moins d'années d'expérience est réputée avoir le moins d'ancienneté.

**Section 4 Droits et obligations de la personne professionnelle dans le cadre de la priorité d'emploi****5-6.07**

La personne professionnelle non permanente ayant un an mais moins de 2 ans de service continu comme personne professionnelle régulière à temps plein au centre de services bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué par courrier électronique ou courrier recommandé avant le 15 juin;
- b) le centre de services doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 ans à compter de la fin de son engagement et, durant cette période, elle bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si un centre de services scolaire ou une commission scolaire lui offre par écrit un poste à temps plein, elle doit l'accepter dans les 10 jours de l'offre. Constitue un défaut d'acceptation, le fait que le centre de services scolaire ou la commission scolaire tente à 2 reprises de joindre la personne professionnelle par courrier électronique ou courrier recommandé pour lui offrir un poste, et ce, sans succès;
- 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 un centre de services scolaire ou une commission scolaire par courrier électronique ou courrier recommandé, le nom de la personne professionnelle est automatiquement radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle peut avoir en vertu de la convention.

La personne professionnelle non rengagée pour surplus dans un centre de services scolaire doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa priorité d'emploi incluant un moyen de la rejoindre rapidement.

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

### **5-6.08**

La mise en disponibilité d'une personne professionnelle permanente 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 courrier électronique ou courrier recommandé, avant le 15 juin précédent;
- b) le centre de services doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la concernant.

La personne professionnelle en disponibilité dans un centre de services scolaire ou une commission scolaire doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi incluant un moyen de la rejoindre rapidement.

### **5-6.09**

À compter du début de sa mise en disponibilité, la personne professionnelle en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite<sup>1</sup>. Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

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

### **5-6.10**

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

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

---

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



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

#### **5-6.11**

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

#### **5-6.12**

Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, constitue un défaut d'acceptation le fait qu'un centre de services scolaire ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à 2 reprises de la joindre, par courrier électronique ou courrier recommandé, pour lui offrir un poste, et ce, sans succès.

#### **5-6.13**

Sauf durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, elle doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services scolaire ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande, par courrier électronique ou courrier recommandé. Dans ce cas, elle a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à son centre de services.

Elle obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement sur présentation au centre de services de l'avis de convocation.

#### **5-6.14**

La personne professionnelle qui est en défaut selon la clause 5-6.12 ou 5-6.13 est réputée avoir démissionné de son centre de services. De plus, dans ces cas, elle n'a pas droit à la prime de séparation.

#### **5-6.15**

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

#### **5-6.16**

La personne professionnelle en disponibilité qui a été relocalisée chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.09, a droit de retour à son centre de services d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

**5-6.17**

Le centre de services ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui engage une personne professionnelle en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît :

- a) l'ancienneté qui lui était reconnue à son centre de services scolaire ou sa commission scolaire d'origine;
- b) les jours accumulés à sa banque de jours de congé 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 demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- f) la date à laquelle elle aurait droit à un avancement d'échelon.

**5-6.18**

La personne professionnelle en disponibilité qui a été relocalisée chez un autre employeur du secteur de l'éducation conformément à la clause 5-6.09 est affectée à un poste du corps d'emplois où elle était classifiée si elle répond aux exigences du poste à pourvoir, ou dans un autre corps d'emplois pour lequel elle a les qualifications minimales requises mentionnées au Plan de classification.

**5-6.19 Utilisation de la personne professionnelle en disponibilité**

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

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

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

Le centre de services ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.

## **Section 6 Frais de déménagement**

### **5-6.20**

À moins qu'elle ne puisse bénéficier d'un programme d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la personne professionnelle engagée 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 ci-après, aux conditions mentionnées, si son engagement implique son déménagement.

#### **A) Conditions de remboursement**

- a) Les frais de déménagement sont applicables à une personne professionnelle seulement si le Bureau national de placement accepte que sa relocalisation nécessite son déménagement.

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

#### **Frais de transport de meubles et effets personnels**

- b) Le centre de services rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle concernée, 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 fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- c) Le centre de services ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne professionnelle à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par le centre de services.

#### **Entreposage**

- d) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le centre de services rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne professionnelle et de ses dépendantes ou dépendants, et ce, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

- e) Le centre de services paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge<sup>1</sup>, ou de 200 \$ si elle 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 la personne professionnelle ne soit affectée à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par le centre de services.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable à la personne professionnelle déplacée ayant une personne à charge<sup>2</sup> est payable également à la personne professionnelle célibataire tenant logement.

**Compensation pour le bail**

- f) La personne professionnelle pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le centre de services paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le centre de services dédommage, pour une période maximale de 3 mois de loyer, la personne professionnelle qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne professionnelle doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- g) Si la personne professionnelle choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont aux frais du centre de services.

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

- h) Quand il y a vente de la maison-résidence principale de la personne professionnelle relocalisée, le centre de services rembourse les dépenses suivantes :
- 1) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles sur production :
    - du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
    - du contrat de vente de la maison;
    - du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
  - 2) les frais d'actes notariés imputables à la personne professionnelle pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne professionnelle ait été propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que celle-ci soit vendue;

---

<sup>1</sup> Au sens du paragraphe C) de la présente clause.

<sup>2</sup> Au sens de la clause 5-10.02.

- 3) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - 4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- i) Quand la personne professionnelle relocalisée a mis en vente sa maison à un prix raisonnable, mais ne l'a pas encore vendue au moment où elle doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le centre de services ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, il rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois les dépenses suivantes :
- 1) les taxes municipales et scolaires;
  - 2) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - 3) le coût de la prime d'assurance.
- j) Dans le cas où la personne professionnelle relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent sous-paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le centre de services 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 3 mois, sur présentation du bail. De plus, il lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur au centre de services.

### **Frais de séjour et d'assignation**

- k) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le centre de services rembourse à la personne professionnelle ses frais de séjour conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur au centre de services, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- l) Dans le cas où le déménagement serait retardé avec l'autorisation du centre de services ou si la famille immédiate de la personne professionnelle n'est pas relocalisée immédiatement, le centre de services assume les frais de transport de la personne professionnelle pour visiter sa famille toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.
- m) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente section se fait dans les 60 jours de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives au centre de services qui l'engage.

**B) Autres avantages**

Cette personne professionnelle a également droit de la part de l'employeur qui l'engage à un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement :

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

**C) Définition de personne à charge et enfant à charge**

Aux fins du sous-alinéa du sous-paragraphe e) du paragraphe A) de la présente clause, on entend par :

**a) Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne professionnelle. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne professionnelle ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne professionnelle.

**b) Enfant à charge**

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

## **Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait)**

### **5-6.21**

Tout contrat entre le centre de services ou, le cas échéant, une école ou un centre sous sa juridiction et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de personnes professionnelles régulières à temps plein au centre de services dans le corps d'emplois concerné ou de causer la mise en disponibilité ou le non-renouvellement pour surplus, au sens du présent article, d'une personne professionnelle régulière à temps plein dans le corps d'emplois concerné.

## **Section 8 Intégration de centres de services scolaires**

### **5-6.22**

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, les droits et obligations des parties concernées émanant de la convention sont maintenus auprès du nouveau centre de services.

### **5-6.23**

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées font l'objet d'une entente entre le syndicat et le centre de services scolaire. La conclusion de cette entente par le syndicat et le centre de services équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée à la clause 5-6.22, à la conclusion d'une convention collective de travail.

### **5-6.24**

Malgré la clause 9-4.04, si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre de la clause 5-6.23 dans les 60 jours de l'avis d'autorisation produit par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27). Le centre de services en informe le syndicat le plus tôt possible après la réception de l'avis d'autorisation du Ministère. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées à la clause 5-6.23; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner à sa décision des effets rétroactifs au jour de l'intégration à la condition qu'ils soient applicables.

### **5-6.25**

Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services scolaire au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), une annexion ou une restructuration, le centre de services ne peut procéder à une réduction de son personnel professionnel si la cause de la réduction de ce dernier provient de cette fusion, de cette annexion ou de cette restructuration.

**5-6.26**

Les dispositions de la présente section ne peuvent d'aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de centres de services scolaires.

**Section 9 Placement****5-6.27 Comité de placement**

Pour chaque personne professionnelle mise en disponibilité, un comité de placement est mis sur pied par le centre de services qui a procédé à la mise en disponibilité de la personne professionnelle. Chacun des centres de services scolaires ou chacune des commissions scolaires situés dans un rayon de 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu principal de travail de la personne professionnelle qui a été mise en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser la relocalisation de chaque personne professionnelle mise en disponibilité.

**5-6.28 Bureau national de placement**

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement. Ce bureau a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes disponibles, personnes professionnelles non rengagées pour surplus, personnes professionnelles mises en disponibilité. Une copie de ces données est également transmise au SPPLRN;
- 2) de fournir, conformément à la clause 5-2.03, des candidates ou candidats pour chaque poste de personnes professionnelles régulier à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

**5-7.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ****5-7.01 Préretraite**

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite de certains enseignants et Régime de retraite des fonctionnaires);
- c) seules y sont admissibles celles qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 %) l'année du congé;



- d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite;
- e) une personne professionnelle en congé de préretraite a droit aux avantages prévus à la convention, à l'exception notamment de l'assurance salaire et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé;
- f) ce congé permet la réduction du nombre de personnes professionnelles en disponibilité;
- g) la personne professionnelle en congé de préretraite qui travaille au centre de services ou pour un autre employeur œuvrant 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) Le centre de services accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
  - à la démission d'une personne professionnelle permanente si celle-ci permet à une personne professionnelle en disponibilité d'être affectée à un poste à temps plein;
  - à la démission d'une personne professionnelle en disponibilité à la condition qu'elle ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
  - un mois de traitement par année de service complétée au centre de services jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;
  - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la personne professionnelle à son dernier jour de travail précédant son départ du centre de services.
- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la personne professionnelle concernée, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la personne professionnelle n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle le fait, le centre de services 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 personnes professionnelles en disponibilité, la permanence d'une personne professionnelle est transférable chez un autre employeur du secteur de l'éducation qui l'engage si cette personne professionnelle démissionne. Sa démission est acceptée par le centre de services si une personne professionnelle en disponibilité possède les qualifications pour être affectée dans le poste que la personne professionnelle démissionnaire occupait. Cette dernière transfère 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 jours de congé de maladie non monnayables, son classement si elle demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

### **5-7.04 Prime de relocalisation volontaire**

La personne professionnelle en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau national de placement, est relocalisée dans l'un des centres de services scolaires suivants,

pour la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine :

Monts-et-Marées,  
Des Phares,  
Du Fleuve-et-des-Lacs,  
Kamouraska-Rivière-du-Loup,  
Des Îles,  
Chic-Chocs,  
René-Lévesque,

pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec :

Lac-Témiscamingue,  
Rouyn-Noranda,  
Lac-Abitibi,  
Harricana,  
L'Or-et-des-Bois,  
Baie-James,

pour la région de la Côte-Nord :

Estuaire,  
Fer,  
Moyenne-Côte-Nord,  
Littoral,

a droit à une prime équivalente à 4 mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son domicile. Si elle est relocalisée dans une autre région, elle a droit à une prime équivalente à 2 mois de traitement si la relocalisation s'effectue à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son dernier lieu de travail et à l'extérieur du rayon de 50 kilomètres de son domicile.

La prime de relocalisation est équivalente à 2 mois de traitement quand la relocalisation selon la présente clause s'effectue dans une même région.

La personne professionnelle permanente peut également avoir droit à cette prime si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

La personne professionnelle relocalisée selon la présente clause transfère 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 jours de congé de maladie non monnayables, son classement si elle demeure dans le même corps d'emplois et sa date d'avancement d'échelon.

#### **5-7.05 Prime de réintégration de sa catégorie antérieure**

Toute personne professionnelle en disponibilité qui accepte un poste régulier dans une catégorie d'emplois où elle a déjà travaillé au centre de services a droit à une prime de réintégration à cette ancienne catégorie correspondant au double de la différence de son traitement annuel et du traitement annuel du poste qu'elle accepte.

Cette prime lui est versée le jour précédant sa réintégration dans sa nouvelle catégorie d'emplois.

#### **5-8.00 DOSSIER DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

##### **5-8.01**

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

##### **5-8.02**

Le centre de services doit, s'il entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie à la personne professionnelle et au syndicat, par poste certifiée, par lettre recommandée<sup>1</sup> ou par télécopieur.

##### **5-8.03**

La personne professionnelle à qui le centre de services a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite peut demander que soit versée à son dossier une réponse écrite dans laquelle elle en conteste le bien-fondé. Celle-ci est retirée du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contesté.

---

<sup>1</sup> Lire « par courrier recommandé ».

**5-8.04**

Tout avertissement écrit non suivi, dans les 6 mois, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

Une réprimande écrite que le centre de services n'a pas dû renouveler en raison d'une récidive commise dans les 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 être invoqué ultérieurement contre la personne professionnelle, non plus que les faits qui ont été à son origine.

**5-8.06**

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

**5-8.07**

La personne professionnelle peut, sur demande, 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 le centre de services ou l'autorité compétente décide de convoquer une personne professionnelle pour raison disciplinaire, cette dernière a le droit d'être accompagnée de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.

**5-9.02**

Le centre de services peut, au moyen d'un avis écrit qu'il communique à la personne professionnelle par courrier recommandé, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Une copie de l'avis doit être également envoyée au syndicat par courrier recommandé.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

Une telle mesure doit se fonder sur une cause juste et suffisante dont la preuve incombe au centre de services.

**5-9.03**

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

**5-9.04**

Lorsque le centre de services entend congédier une personne professionnelle, il l'informe au moins 72 heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du conseil d'administration au cours de laquelle son congédiement sera discuté, et ce, afin de lui donner l'occasion de faire ses représentations avant que la décision ne soit prise.

Selon les mêmes modalités, la personne professionnelle qui le désire peut faire des représentations à la personne à qui le pouvoir de congédiement a été délégué.

**5-9.05**

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

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

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

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

**5-9.06**

Un grief en contestation d'une mesure disciplinaire doit être soumis directement à l'arbitrage par la personne professionnelle, par le syndicat ou par les deux, dans les 30 jours de la réception par la personne professionnelle de l'avis prévu à la clause 5-9.02. Une copie de ce grief doit être également envoyée au centre de services.

**Partie II Régimes sociaux****5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE****Section 1 Dispositions générales****5-10.01**

Est admissible aux avantages 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 ou jusqu'à 65 ans dans le cas de l'application de l'alinéa d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 :

- a) la personne professionnelle engagée à 75 % ou plus de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

Le centre de services verse sa pleine contribution pour cette personne professionnelle;

- b) la personne professionnelle engagée à moins de 75 % du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00.

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

Sous réserve de la clause 5-10.28, la participation de la personne professionnelle admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle est en service au centre de services 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 d'une personne professionnelle, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge défini comme suit :

enfant à charge : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la personne professionnelle pour qui des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou avant son 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****A) Invalidité de 104 semaines et moins**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion d'une lésion professionnelle, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne professionnelle totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le centre de services et qui comporte une rémunération similaire.

**B) Invalidité de 104 semaines**

La définition d'invalidité prévue au paragraphe A) précédent s'applique pour une période additionnelle de 104 semaines suivant immédiatement la période prévue au paragraphe A) précédent.

Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne professionnelle totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

**5-10.04**

Pendant les 104 premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 40<sup>1</sup> jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la personne professionnelle n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la 104<sup>e</sup> semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de 6 mois de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, s'il s'agit de la même invalidité.

**5-10.05**

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

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

---

<sup>1</sup> Lire « 8 jours » au lieu de « 40 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

**5-10.06**

Les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie de base et complémentaires et d'assurance salaire sont ceux prévus au présent article.

**5-10.07**

Toutes modifications aux régimes d'assurance vie, maladie de base et complémentaires entrent en vigueur à la date prévue par le comité paritaire intersectoriel.

**5-10.08**

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

**Section 2 Comité paritaire intersectoriel****5-10.09**

Le comité paritaire intersectoriel est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires.

Ce comité est composé d'un maximum de 8 représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :

- 3 personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
- 2 personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- 3 personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;

et un maximum de 8 représentantes ou représentants de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SEPB, SQEES-298 et UES-800).

**5-10.10**

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les 20 jours suivants par l'arbitre en chef identifié à la clause 9-2.04. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins 3 ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

**5-10.11**

La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou son président devant une ou un arbitre.



**5-10.12**

Le comité paritaire intersectoriel peut établir un maximum de 3 régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement aux frais des participantes et participants. Le centre de services facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-10.27, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue auprès des retraitées et retraités.

**5-10.13**

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire intersectoriel ne visent que des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance soins dentaires.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permis est réduit d'autant.

**5-10.14**

Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime d'assurance maladie de base.

**5-10.15**

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie. Le comité fournit à chaque partie un exemplaire des renseignements ainsi obtenus.

**5-10.16**

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

**5-10.17**

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la 1<sup>re</sup> année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus conformément à la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au 1<sup>er</sup> jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période si la personne professionnelle ne participe pas au régime dès le 1<sup>er</sup> jour de cette période; toutefois, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une participante.

**5-10.18**

Le comité paritaire intersectoriel confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

**5-10.19**

Les dividendes ou les ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du centre de services. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

**5-10.20**

Les membres du comité paritaire intersectoriel n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

**Comité paritaire local****5-10.21**

Le centre de services et le syndicat forment, dans les 60 jours de l'entrée en vigueur du nouveau régime d'assurance salaire, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède 6 mois en s'assurant, notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès du centre de services et de la personne professionnelle, à compter du 18<sup>e</sup> mois d'invalidité.

Dans le cas où l'invalidité de la personne professionnelle est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne professionnelle pour le rendre conforme à son état.

Dans le cas où le poste de la personne professionnelle ne peut être modifié, celle-ci a priorité sur tout poste vacant après entente du comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne professionnelle.

La décision du comité est exécutoire et lie la personne professionnelle.

Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le traitement de la personne professionnelle est révisé, le cas échéant, en fonction du corps d'emplois qu'elle occupe.

Toute décision prise dans le cadre des dispositions de la présente clause est effective, et ce, malgré les dispositions des articles 5-2.00 et 5-4.00.

À compter de la date de son affectation, la personne professionnelle n'est plus invalide au sens de la définition d'invalidité de la convention.

**Section 3 Régime uniforme d'assurance vie****5-10.22**

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

Ce montant est de 3 200 \$ pour la personne professionnelle visée au sous-paragraphe b) de la clause 5-10.01.

## **Section 4 Régime d'assurance maladie de base**

### **5-10.23**

Le régime de base couvre, conformément aux modalités arrêtées par le comité paritaire intersectoriel, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne professionnelle assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

### **5-10.24**

La contribution du centre de services au régime d'assurance maladie de base quant à toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une personne professionnelle assurée elle-même et ses personnes à charge:
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 363,80 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 663,80 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  
- b) dans le cas d'une personne professionnelle assurée seule :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 145,60 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 295,60 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

ou

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

### **5-10.25**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux sous-paragraphes a) et b) de la clause 5-10.24 sont diminués des 2/3 des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que le centre de services ne peut être tenu de verser un montant supérieur à celui versé par la personne professionnelle elle-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-10.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

#### **5-10.26**

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

#### **5-10.27**

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire, mais une personne professionnelle peut, moyennant un préavis écrit au centre de services, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition d'établir qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-10.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne professionnelle à souscrire à 2 régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne professionnelle de l'établir au centre de services.

#### **5-10.28**

Une personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - i) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-10.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - ii) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;
  - iii) qu'elle présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour ouvrable de la période de paie qui suit la date de la réception de la demande par le centre de services;
- 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, de conversion ou autrement.

**5-10.29**

Il est loisible au comité paritaire intersectoriel de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base à l'intention des personnes professionnelles retraitées sans contribution du centre de services et pourvu que :

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

**Section 5 Assurance salaire****5-10.30**

- A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une personne professionnelle a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 7 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 7 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 3 mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à 80 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de 3 mois, jusqu'à concurrence de 24 mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 70 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - d) à compter de l'expiration de la période précitée de 24 mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne professionnelle devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à 70 % de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 65 ans.

Le paiement de la prestation, prévu au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la présente clause, est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas aux frais de la personne professionnelle, même lorsqu'elle est en congé sans traitement ou en congé sabbatique à traitement différé, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention.

Le traitement de la personne professionnelle, aux fins du calcul de la prestation prévue aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe A) de la présente clause est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00, à l'inclusion, le cas échéant, de la prime pour les psychologues prévue à la lettre d'entente n° 1, de la prime relative aux services de soutien en santé mentale prévue à la lettre d'entente n° 7 et de la rémunération additionnelle reliée à la reconnaissance de la maîtrise, à l'exception de toute prime d'inconvénient. Au terme de la période prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la présente clause est celui prévu à la clause 1-1.40 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de 5 %.

Pour la personne professionnelle dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de 24 mois de prestations.

#### B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services et la personne professionnelle régulière absente depuis au moins 12<sup>1</sup> semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

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

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

---

<sup>1</sup> Le centre de services et la personne professionnelle régulière absente peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

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

C) Attribution de tâches temporaires

Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services et la personne professionnelle peuvent convenir d'une attribution de tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience à l'intérieur de la catégorie du personnel professionnel. À cette fin, la personne professionnelle peut être accompagnée de sa déléguée ou de son délégué syndical.

Les tâches que le centre de services attribue à la personne professionnelle en vertu de l'alinéa précédent sont des tâches qu'elle est en mesure d'exercer en raison de ses capacités.

Au cours de la période pour laquelle lui sont attribuées des tâches temporaires, la personne professionnelle reçoit son traitement habituel.

Ces tâches temporaires ne peuvent être attribuées pour une durée supérieure à 12 semaines et en aucun cas celle-ci ne peut générer une nouvelle période d'invalidité.

**5-10.31**

En vertu de la clause 5-10.30, le traitement de la personne professionnelle aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00. Pour la personne professionnelle admissible 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'elle travaille 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 personne professionnelle invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle 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 bénéficie, pendant une période maximale de 3 ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des règles fiscales. 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.

Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne professionnelle ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait, notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.



Le centre de services ne peut ni résilier ni ne pas renouveler l'engagement d'une personne professionnelle pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.30 ou de l'article 5-12.00.

### 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 personne professionnelle en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne professionnelle.

- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne professionnelle se fait de la façon suivante : le centre de services 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 le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.
- C) Le centre de services déduit 1/10 de jour de la caisse de jours de congé de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 lorsque la personne professionnelle reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la 61<sup>e</sup> journée du début d'une invalidité, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite du centre de services 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 personne professionnelle est reconnue 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 personne professionnelle s'engage à rembourser au centre de services, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.30, et ce, en application du 1<sup>er</sup> paragraphe de la présente clause.
- E) La personne professionnelle bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.30, informer le centre de services du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit le centre de services à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

**5-10.34**

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de sa semaine régulière de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne professionnelle reçoit des prestations prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30.

**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 personne professionnelle fournit un certificat médical au centre de services.

**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 le centre de services, mais sous réserve de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.37.

**5-10.37**

En tout temps, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger de la part de la personne professionnelle absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du centre de services si la personne professionnelle est absente durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par le centre de services peut également faire examiner la personne professionnelle relativement à toute absence; le coût de l'examen, ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail, sont aux frais du centre de services.

S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, les parties peuvent, dans les 30 jours de la décision du centre de services, s'entendre par écrit sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin afin qu'elle ou qu'il tranche le litige. À défaut d'entente, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par la personne professionnelle s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin, dont la décision est sans appel. Le coût de l'examen est assumé à parts égales par le syndicat et le centre de services, de même que les frais de transport de la personne professionnelle lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres du lieu de travail.

À son retour au travail, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger d'une personne professionnelle qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de la personne professionnelle, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail, sont aux frais du centre de services. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par le centre de services est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne professionnelle, le centre de services et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par la personne professionnelle s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin dont la décision est sans appel.

#### **5-10.38**

Le centre de services et l'autorité désignée par lui doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

#### **5-10.39**

Sous réserve de la décision du 3<sup>e</sup> médecin prévue à la clause 5-10.37, s'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité en vertu du sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, la personne professionnelle peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Dans le cas des prestations prévues au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-10.30, la partie patronale négociante à l'échelle nationale prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre la ou le médecin de l'assureur et celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance salaire de longue durée afin de s'entendre. S'il n'y a pas entente, un autre médecin est choisi d'un commun accord entre les 2 médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou les représentants du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

### **Section 6 Jours de congé de maladie**

#### **5-10.40**

A) Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le centre de services crédite à toute personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couverte par le présent article 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, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, ou au prorata pour la fraction de jour non utilisé.

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

Toutefois, si la personne professionnelle 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 a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle reprend son service au centre de services.

- B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne professionnelle qui n'est pas relocalisée dans le cadre de la sécurité d'emploi, le centre de services ajoute un crédit de 6 jours de congé non monnayables.

La personne professionnelle engagée au cours d'une année, à qui le centre de services a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à 6, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, si elle demeure au service du même centre de services, à la différence entre 6 et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date de son engagement.

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

Toutefois, la personne professionnelle peut ajouter à ses vacances le solde ou une partie du solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du paragraphe A) de la présente clause, et ce, si le centre de services et le syndicat ont convenu de modalités à cet égard.

#### **5-10.41**

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

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

#### **5-10.42**

Dans le cas d'une personne professionnelle régulière 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 travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

**5-10.43**

- A) La personne professionnelle recevant, à la date d'entrée en vigueur de la convention, des prestations en vertu du sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.30 de la convention 2020-2023 intervenue entre le CPNCF et le SPPLRN continue d'être régie par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la convention.
- B) La date du début d'une période d'invalidité ayant commencé dans la convention 2020-2023 n'est pas modifiée avec l'entrée en vigueur de la présente convention.
- C) La personne professionnelle invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couverte par le régime d'assurance salaire dès son retour au travail lorsqu'elle débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la personne professionnelle invalide à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.30.

**5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****5-11.01**

Le centre de services et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles.

**5-11.02**

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

**5-11.03**

La personne professionnelle doit :

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

**5-11.04**

Le centre de services doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes professionnelles; il doit notamment :

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la personne professionnelle;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes professionnelles;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à la personne professionnelle de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant au centre de services;
- f) prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection sur les lieux du travail de la personne professionnelle victime de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne professionnelle est exposée à cette violence.

**5-11.05**

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

**5-11.06**

Lorsqu'une personne professionnelle exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé du centre de services.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé du centre de services convoque la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de la clause 5-11.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; la 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 du centre de services.

Aux fins de la rencontre faite à la suite de la convocation, la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de 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 personne professionnelle 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 au centre de services et sous réserve des modalités qui y sont prévues, le cas échéant.

#### **5-11.08**

Le centre de services ne peut imposer à la personne professionnelle un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 5-11.06.

#### **5-11.09**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical désigné en vertu de 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 au moment de la rencontre prévue à la clause 5-11.06; toutefois, le centre de services 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) pour la rencontre prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection au centre de services sur une question relative à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique d'une personne professionnelle.

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

#### **5-12.01**

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

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de conférer, à la personne professionnelle qui en bénéficie, un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

### **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 (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables au centre de services.

### **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 personne professionnelle par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne professionnelle victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne professionnelle, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne professionnelle au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou 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 personne professionnelle qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de la personne professionnelle ou qu'elle ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

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



- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

## **Dispositions diverses**

### **5-12.04**

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

### **5-12.05**

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

### **5-12.06**

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

### **5-12.07**

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

Les frais de transport de la personne professionnelle sont assumés par le centre de services qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

La personne professionnelle a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par le centre de services.

La personne professionnelle a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

### **5-12.08**

Le centre de services peut exiger d'une personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

## Régimes collectifs

### 5-12.09

La personne professionnelle victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-10.22 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.23.

Cette personne professionnelle bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants, Régime de retraite de certains enseignants et Régime de retraite des fonctionnaires) 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 au moment de la consolidation de la lésion professionnelle ou 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 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 personne professionnelle 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 de la clause 5-10.30.

Par contre, pour une personne professionnelle qui recevrait de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-10.30, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne professionnelle est toujours invalide au sens de la clause 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 de la clause 5-10.30.

### 5-12.11

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

## Traitement

### 5-12.12

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

### 5-12.13

Sous réserve de la clause 5-12.12, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rembourse au centre de services le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST.

La personne professionnelle doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Toute renonciation découlant de la signature de ces formulaires n'est valable que pour la durée où le centre de services s'est engagé à verser les prestations.

## Droit de retour au travail

### 5-12.14

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

### 5-12.15

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

### 5-12.16

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

### 5-12.17

La personne professionnelle qui, bien qu'étant 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 le centre de services entend pourvoir, pourvu qu'elle 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 personne professionnelle ou s'il s'agit d'un autre emploi :
- la personne professionnelle soumet sa candidature par écrit;
  - la personne professionnelle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services;
  - la convention collective applicable le permet;
- b) le droit de la personne professionnelle ne peut s'exercer qu'au cours des 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 personne professionnelle qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de celle-ci, cette personne professionnelle ne peut conserver l'emploi obtenu si le centre de services détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle est considérée comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

**5-12.20**

La personne professionnelle qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

**5-12.21**

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

## **5-13.00 DROITS PARENTAUX<sup>1</sup>**

### **Section 1 Dispositions générales**

#### **5-13.01**

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

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

Dans le cas où la personne professionnelle partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne professionnelle reçoit effectivement une prestation de l'un ou l'autre de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

#### **5-13.02**

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

#### **5-13.03**

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

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

---

<sup>1</sup> Au moment de la signature de la convention, la personne professionnelle bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention 2020-2023 demeure régie par ces dispositions.

- B) 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

#### **5-13.04**

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

### **Section 2 Congé de maternité**

#### **5-13.05**

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

Les semaines du congé de maternité doivent être consécutives, sous réserve des paragraphes A) et B) de la clause 5-13.09.

- B) La personne professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité, tel qu'il est défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.10, 5-13.11 et 5-13.13, selon le cas.
- C) La personne professionnelle dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne professionnelle a également droit à un congé de maternité, dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

---

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

### **5-13.06 Répartition du congé**

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

### **5-13.07 Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la personne professionnelle doit donner un préavis écrit au centre de services au moins 2 semaines avant la date du départ. Celui-ci doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

### **5-13.08 Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16 durant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.34 par la suite.

### **5-13.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité**

#### **A) Suspension du congé de maternité**

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

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

Toutefois, la personne professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a droit à une suspension de son congé de maternité.

B) Fractionnement du congé de maternité

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

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

À la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe A) ou B) de la présente clause, le centre de services verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.01.

### **5-13.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

La personne professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1° en additionnant :

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

---

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

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au Régime d'assurance-emploi.



et

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

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

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

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

#### **5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) mais admissibles au Régime d'assurance emploi (RAE)**

La personne professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité :

1° pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>2</sup> :

en additionnant :

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

---

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

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

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

en additionnant :

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

et

- c) en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RAE.

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

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

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul par le centre de services en vertu de 1° de la présente clause et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

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

### **5-13.12**

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

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi en vertu de 1<sup>o</sup> de la clause 5-13.10 ou en vertu de 1<sup>o</sup> de la clause 5-13.11. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par le centre de services ou, le cas échéant, de ses employeurs.

### **5-13.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

La personne professionnelle non admissible au RQAP et au RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.10 et 5-13.11.

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

en additionnant :

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

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

Le quatrième alinéa de la clause 5-13.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

### **5-13.14 Dans les cas prévus aux clauses 5-13.10, 5-13.11 et 5-13.13**

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par le centre de services à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), que 15 jours après l'obtention par le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada au centre de services au moyen d'un relevé officiel.

- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Autorité des marchés financiers  
Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM)  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centre d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale du Québec  
Commission de la construction du Québec  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT)  
Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS)  
Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Héma-Québec  
Hydro-Québec  
Institut national de santé publique du Québec  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la sécurité économique des chasseurs criss  
Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ)  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Réseau de transport métropolitain (RTM-Exo)  
Société de développement des entreprises culturelles  
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique  
Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)

Société des alcools du Québec  
Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC)  
Société québécoise des infrastructures  
Sûreté du Québec  
Tribunal administratif du travail (TAT), division des services essentiels.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la personne 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 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la personne professionnelle en congé spécial prévu à la clause 5-13.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne 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.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-13.04.

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

Par la suite, dans le cas où la personne professionnelle est rengagée dans le cadre de l'exercice de sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-6.07, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date du renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période que dure le non-rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne professionnelle a droit en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.

#### **5-13.15**

Durant le congé de maternité et les 6 premières semaines de prolongation prévue à la clause 5-13.08, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

#### **5-13.16**

La personne professionnelle peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration du congé, elle avise par écrit le centre de services de la date du report.

#### **5-13.17**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si la personne professionnelle revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du centre de services, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **5-13.18**

Le centre de services doit faire parvenir à la personne professionnelle, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La personne professionnelle à qui le centre de services 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 5-13.33.

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

**5-13.19**

Au retour du congé de maternité, la personne professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement****5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

B) Lorsque le centre de services reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.

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

D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la personne professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

E) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le centre de services verse à la personne professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09.

Toutefois, dans le cas où la personne professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-13.21**

La personne 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 4<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 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 ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la personne professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

#### **5-13.22**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.19. La personne professionnelle concernée par la clause 5-13.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.21, elle doit d'abord avoir épuisé les 5 jours qui y sont prévus.

## **Section 4 Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

#### **5-13.23**

- A) Congé de paternité avec traitement de 5 jours ouvrables

La personne professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne professionnelle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

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



Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

La personne professionnelle, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

La personne professionnelle informe le centre de services le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé de paternité.

#### B) Congé de paternité de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne professionnelle a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas de la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La personne professionnelle, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite de la personne professionnelle présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé. La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé par la clause 5-13.33.

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

#### C) Prolongation du congé de paternité

La personne professionnelle qui fait parvenir à son centre de services, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe B) qui précède, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe B) qui précède, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne professionnelle, le congé de paternité, prévu au paragraphe B) qui précède peut être fractionné si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E), le centre de services verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause sous réserve de la clause 5-13.01.

G) Pendant la durée du congé de paternité de 5 semaines, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

**5-13.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

A) Pendant les 5 semaines du congé pour paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par le centre de services et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par Emploi et Développement social Canada.

- C) Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé pour paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé pour paternité, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par le centre de services, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**5-13.25 Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 5-13.23, au paragraphe A) de la clause 5-13.24 et à la clause 5-13.26**

La clause 5-13.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

**5-13.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

## **Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**

### **Congé pour adoption**

#### **5-13.27**

- A) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne professionnelle a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou auprès de la personne professionnelle en vue de son adoption.

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

La personne professionnelle informe le centre de services le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

- B) Congé pour adoption d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

La personne professionnelle informe le centre de services le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre le congé pour adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

- C) Congé pour adoption de 5 semaines

La personne professionnelle qui adopte une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), le congé est simultanément à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne professionnelle non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou auprès de la personne professionnelle en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les 2 conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la résidence familiale ou confié à la personne professionnelle et la personne professionnelle a l'intention de l'adopter. La personne professionnelle doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite de la personne professionnelle présentée au moins 3 semaines à l'avance.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne professionnelle doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé par la clause 5-13.33.

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

#### D) Prolongation du congé pour adoption

La personne professionnelle qui fait parvenir au centre de services, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. La personne professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

#### E) Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne professionnelle peut suspendre son congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

F) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne professionnelle, le congé pour adoption prévu au paragraphe C) qui précède, peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes E) et F), le centre de services verse à la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe C) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.01.

H) Pendant la durée du congé prévu au paragraphe C) de la présente clause, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-13.19.

**5-13.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

- A) Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la personne professionnelle, qui a complété 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.
- B) Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE.

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

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

- C) Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne professionnelle en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé pour adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder le traitement de base hebdomadaire versé par le centre de services, ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**5-13.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 5-13.27, au paragraphe A) de la clause 5-13.28 et à la clause 5-13.30**

La clause 5-13.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

**5-13.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte une enfant ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle a complété 20 semaines de service.

**Congé sans traitement en vue d'une adoption**

**5-13.31**

La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

**5-13.32**

La personne professionnelle qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au centre de services, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause 5-13.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

**Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption****5-13.33**

A) La personne professionnelle a droit à un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :

- a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;

- c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 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 2 ans qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, cette demande doit être présentée au moins 30 jours à l'avance. Toute demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.



Pendant la durée d'un congé, la personne professionnelle est autorisée, après une demande écrite présentée au centre de services au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

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

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle et le centre de services.

La personne professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue par l'article 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant un congé partiel sans traitement, la personne professionnelle conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congé de maladie prévue par l'article 5-10.00.

- B) La personne professionnelle qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne professionnelle et qui se termine au plus tard 78<sup>1</sup> semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78<sup>1</sup> semaines après que l'enfant lui a été confié.

#### **5-13.34**

Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 65 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la personne professionnelle accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

#### **5-13.35**

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

#### **5-13.36**

La personne professionnelle à qui le centre de services a fait parvenir 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 2 semaines avant l'expiration du congé. Si la personne professionnelle ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 65 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

---

<sup>1</sup> Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

**5-13.37**

Sur demande de la personne professionnelle, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 65 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou si pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité ni prestation. Elle bénéficie des avantages à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

À la demande de la personne professionnelle et si le centre de services y consent, le congé de paternité, le congé pour adoption ou le congé sans traitement à temps complet avant l'expiration des 65 premières semaines est fractionné en semaines. Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

**5-13.38**

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

**5-13.39 Congé pour responsabilités parentales**

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne professionnelle dont l'enfant mineur a des problèmes de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne professionnelle. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre le centre de services et la personne professionnelle. En cas de désaccord, le centre de services les détermine. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite des modalités déterminées par le centre de services, elle peut renoncer à ce congé.

**Section 5 Dispositions diverses****5-13.40**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996 ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

**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 (RLRQ, chapitre C-12) ne doit être exercée contre une personne professionnelle.

**5-14.02**

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre une représentante ou un représentant du centre de services, 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 personne professionnelle ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la convention.

**5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ****5-15.01**

Le centre de services qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-2.00.

**5-15.02**

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de constituer 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 du centre de services 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, le centre de services transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

**5-15.04**

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

**5-16.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL****5-16.01**

Le harcèlement consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne professionnelle et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne professionnelle (RLRQ, chapitre N-1.1).

**5-16.02**

La personne professionnelle a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

**5-16.03**

Le centre de services prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

**5-16.04**

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis au centre de services 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 le respect de la politique en vigueur et conformément à la loi, le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement psychologique doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

**5-16.06**

À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante dans le cadre de l'application de la clause 5-16.03, le syndicat avec l'accord de la plaignante ou du plaignant, peut déposer un grief relatif à une conduite d'harcèlement psychologique, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**5-16.07**

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

**5-16.08**

Malgré la clause 4-2.04, un grief de harcèlement psychologique en milieu de travail n'est pas soumis à la consultation du comité des relations de travail.

**5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**5-17.01**

Le centre de services qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel 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 personne professionnelle est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

**CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION****6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL****6-1.01**

Le centre de services paie à la personne professionnelle, pour chaque jour rémunéré, 1/260,9 du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

**2102 Bibliothécaire****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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



**2104 Conseillère ou conseiller pédagogique****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**NOTE :**

La conseillère ou le conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, tel que prévu à lettre d'entente n<sup>o</sup> 5. Le traitement versé à la conseillère ou au conseiller pédagogique qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement, incluant la majoration de traitement, correspondra à 97 524 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2023, à 100 246 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2024, à 102 857 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2025, à 105 432 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2026 et à 109 121 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2027.

**2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2106 Agente ou agent de réadaptation****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2109 Conseillère ou conseiller d'orientation****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2111      Travailleuse sociale ou travailleur social****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2112 Orthophoniste ou audiologiste****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2113      Psychologue****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**NOTE :**

À compter du 10 juin 2024, la psychologue ou le psychologue reçoit une majoration de traitement, tel que prévu à la lettre d'entente n° 1.



**2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2115 Diététiste/nutritionniste****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2116 Ergothérapeute****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2118 Agente ou agent de gestion financière****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2119 Conseillère ou conseiller en communication****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2120      Analyste****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2121 Attachée ou attaché d'administration****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2122      Ingénieure ou ingénieur****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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



**2123 Orthopédagogue****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**NOTE :**

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

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

**(Taux annuels)**

**Semaine : 35 h**

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

NOTE :

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

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

**(Taux annuels)**

**Semaine : 35 h**

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

NOTE :

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

**2143 Agente ou agent de développement****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2144 Avocate ou avocat****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2145 Notaire****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2148 Architecte****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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



**2149 Agente ou agent de service social****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2152 Agente ou agent de correction du langage et de l'audition****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2154 Conseillère ou conseiller en rééducation****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2155 Conseillère ou conseiller en alimentation****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

**2156      Analyste spécialisée ou spécialisé en informatique****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

NOTE :

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



**2157 Conseillère ou conseiller en ressources matérielles****(Taux annuels)****Semaine : 35 h**

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

NOTE :

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

**6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION****6-2.01 Paramètres généraux d'augmentation salariale****Section 1****A) Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023.

**B) Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024.

**C) Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.

**D) Période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.

**E) Période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des corps d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe D sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la convention relatives aux personnes professionnelles hors taux ou hors échelle s'appliquent.

## Section 2

### A) Ajustement salarial

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

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

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

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

---

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

- a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 1810000401 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
- b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

## **B) Primes**

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes et allocations exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à la section 1 de la clause 6-2.01 et au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01.

## **Section 3**

### **Technique d'indexation**

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

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

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

- Quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 3<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 3<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2<sup>e</sup> est porté à l'unité supérieure et le 3<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

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

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le 1<sup>er</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 1<sup>er</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 1<sup>er</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le dollar est porté à l'unité supérieure et la 1<sup>re</sup> décimale et les suivantes sont retranchées.

## **Section 4**

### **Rétroactivité à la suite de l'entrée en vigueur de la présente convention**

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

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

La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les 4 mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

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

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

#### **6-2.02 Personne professionnelle hors échelle**

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

#### **6-2.03 Prime de coordination professionnelle**

- a) La personne professionnelle qui, à la demande expresse du centre de services, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 personnes professionnelles, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

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

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

#### **6-2.04 Prime de supervision de stagiaires**

- a) La personne professionnelle qui, à la demande expresse ou après autorisation du centre de services, assume la responsabilité de la supervision d'un maximum de 2 stagiaires simultanément, œuvrant dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme de formation reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme, bénéficie d'une prime équivalant à 2,00 % de son taux de traitement.
- b) Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 6-2.03.
- c) Cette prime est calculée sur le taux de traitement applicable à cette personne professionnelle et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité.

#### **6-2.05 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise**

- a) Une rémunération additionnelle de 2,00 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification et requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

À compter de l'année scolaire 2024-2025, le paragraphe a) de la présente clause est remplacé par : Une rémunération additionnelle de 2,50 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois.

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

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

- c) Cette rémunération additionnelle est calculée sur le taux de traitement applicable à la personne professionnelle. Elle est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- d) Cette rémunération additionnelle fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.40.

- e) Cette mesure vise également la personne professionnelle ne détenant pas la maîtrise requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et qui bénéficie d'un droit acquis d'exercice en vertu de son ordre professionnel.

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

#### **6-3.01**

La personne professionnelle possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classée à l'échelon correspondant à 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 personne professionnelle ne peut cumuler plus d'une année d'expérience pendant une période de 12 mois.

#### **6-3.02**

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

Lorsque, pour un corps d'emplois donné, une expérience pédagogique spécifique est exigée au moment de l'affichage ou 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 12 mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, à l'inclusion des vacances annuelles et des périodes d'invalidité, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à 12 mois de travail.

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

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à 4 mois mais inférieur à 9 mois, celui-ci correspond à une demi-année d'expérience pour la personne professionnelle située à l'un des échelons 1 à 8.

#### **6-3.04**

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

## **6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ**

### **6-4.01**

Une année d'études (ou son équivalent, 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 personne professionnelle équivaut à une année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une personne professionnelle doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1<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 année d'études (ou son équivalent, 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 personne professionnelle, équivaut à une année d'expérience pertinente.

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

- 1 1/2 année d'expérience pertinente pour une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits;
- 2 1/2 années d'expérience pertinente pour une maîtrise de 75 crédits ou plus et de moins de 90 crédits.

Un maximum de 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 personne professionnelle régulière en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.



**6-5.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE À L'ENGAGEMENT****6-5.01**

L'échelon de la personne professionnelle est déterminé par le centre de services à la date d'engagement en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la personne professionnelle et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.

**6-5.02**

La personne professionnelle sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par le centre de services est classée au 1<sup>er</sup> échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.

L'enseignante ou l'enseignant du centre de services engagé à titre de conseillère ou conseiller pédagogique dont le taux de traitement à titre de conseillère ou conseiller pédagogique est inférieur à celui qu'elle ou il recevait à titre d'enseignante ou d'enseignant au moment de son engagement reçoit la différence entre, d'une part, le taux de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de conseillère ou conseiller pédagogique et, d'autre part, le traitement qu'elle ou il recevait à titre d'enseignante ou d'enseignant au moment de son engagement. Cette différence fait partie du traitement tel que défini à la clause 1-1.40.

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

**6-6.00 CLASSEMENT DE LA PERSONNE PROFESSIONNELLE AU MOMENT D'UNE MUTATION****6-6.01**

La personne professionnelle mutée est classée dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle était une personne professionnelle nouvellement engagée.

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 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 CONVENTION****6-7.01**

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

**6-8.00 CLASSIFICATION****6-8.01**

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

**6-8.02**

La personne professionnelle engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention est classifiée dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification selon la fonction que le centre de services lui attribue.

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

**6-8.03**

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

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

Si l'arbitre décide que les tâches normalement confiées à cette personne professionnelle se situent dans un autre corps d'emplois que celui dans lequel le centre de services l'a classifiée, ce dernier peut :

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

**6-8.04**

Le centre de services peut attribuer à une personne professionnelle des tâches de 2 corps d'emplois. Dans ce cas, la personne professionnelle est classifiée dans le corps d'emplois où elle est assignée pour plus de la moitié de son temps.

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

**6-9.00 AJOUT DE NOUVEAUX CORPS D'EMPLOIS AU PLAN DE CLASSIFICATION DURANT LA CONVENTION****6-9.01**

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

**6-9.02**

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

**6-9.03**

Les parties à l'échelle nationale s'entendent pour discuter, dans les 30 jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties, des échelles de traitement des corps d'emplois qui viendront s'ajouter, durant la 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 30 jours prévus à la clause précédente, l'une ou l'autre peut, dans les 45 jours de ce désaccord, soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 9-2.00. L'arbitre ainsi saisi du désaccord détermine les échelles de traitement sur la base de celles prévues à la convention ou dans le secteur public pour des corps d'emplois de nature similaire. Ce désaccord est considéré en priorité à 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 6 mois dans le cas des 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 personne professionnelle ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins 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 personne professionnelle.

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la personne professionnelle reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la personne professionnelle est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et au paragraphe C) de la clause 5-13.27, ainsi que pour toutes les périodes d'absences en invalidité.

**6-10.03**

Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Si cela arrive, le centre de services donne à la personne professionnelle, par écrit, les motifs du refus.

Un grief peut être logé contre le centre de services à la suite du refus.

**6-10.04**

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

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

**6-10.05**

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

Cependant, en application du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 6-4.02, la personne professionnelle qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance de 1/2 année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1<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 personne professionnelle.

**6-10.06**

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

**6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**6-11.01**

Le traitement total d'une personne professionnelle lui est payé tous les 2 jeudis par dépôt direct à l'institution financière de son choix qu'elle a indiquée par écrit au centre de services.

**6-11.02**

Si le jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à la personne professionnelle le dernier jour ouvrable qui le précède.

**6-11.03**

Les versements qui seraient payés à la personne professionnelle durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.

**6-11.04**

La personne professionnelle qui quitte le service du centre de services pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, à 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 1/260,9 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

**6-11.05**

Une attestation du traitement versé est expédiée à la personne professionnelle à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les 2 jeudis.

Elle renferme les informations suivantes :

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

**6-11.06**

Après entente entre les parties locales, le centre de services déduit du traitement de la personne professionnelle qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par la personne professionnelle aux fins de dépôt à une institution financière.

**6-11.07**

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

Le centre de services remet ou expédie à la personne professionnelle, 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 personne professionnelle au plus tard dans les 45 jours de son départ.

**6-11.08**

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

**6-11.09**

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

**6-11.10**

Une personne professionnelle qui quitte le centre de services conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par le centre de services des clauses 6-11.04 et 6-11.07.

## **CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL**

### **7-1.00 ANCIENNETÉ**

#### **7-1.01**

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

#### **7-1.02**

L'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, au centre de services, soit comme personne professionnelle, soit à un autre titre.

#### **7-1.03**

Une personne professionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) une démission;
- b) un congédiement;
- c) un non-renouvellement ou un non-rappel à l'emploi au cours d'une période excédant 24 mois.

Elle conserve l'ancienneté accumulée lorsqu'elle est non renouvelée ou non rappelée pour une période n'excédant pas 24 mois.

#### **7-1.04**

L'ancienneté d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire qui obtient le statut de régulière s'établit en considérant la durée cumulative d'emploi, en année, en mois et en jours, acquise à titre de remplaçante ou surnuméraire, et ce, selon la liste de priorité d'engagement des remplaçantes et des surnuméraires prévue à la clause 5-3.09.

Toutefois, la durée d'emploi retenue à cette fin n'inclut que les périodes d'emploi précédant immédiatement l'accès au poste régulier et non interrompues par un non-rappel de plus de 24 mois.

La personne professionnelle, qui estime que l'ancienneté qui lui est reconnue n'inclut pas la durée cumulative d'emploi antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui doit lui être comptée, produit au centre de services les pièces justificatives lui permettant de corriger la liste.

#### **7-1.05**

Avant le 31 octobre de chaque année, le centre de services établit l'ancienneté des personnes professionnelles couvertes par la convention telle qu'elle est cumulée au 30 juin précédent. Il en fait parvenir une liste au syndicat et il l'affiche ou la fait parvenir à la personne professionnelle dans les mêmes délais.

**7-1.06**

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

**7-1.07**

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

**7-1.08**

Pour une personne professionnelle 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 prévue à l'article 8-1.00.

**7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-2.01**

La personne professionnelle invitée à donner une conférence sur un sujet éducatif ou à participer à des travaux (séminaire, comité, congrès, journée d'information pédagogique) peut bénéficier d'un congé avec traitement si elle obtient au préalable l'approbation du centre de services.

**7-2.02**

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



**7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-3.01**

Le centre de services peut accorder à une personne professionnelle un congé sans traitement pour des motifs qu'il juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la personne professionnelle et le centre de services.

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

**7-3.02**

Malgré le 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-3.01, la personne professionnelle régulière a droit, après chaque période d'au moins 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 12 mois convenue entre elle et le centre de services. La personne professionnelle concernée doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle entend bénéficier de ce congé.

**7-3.03**

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

**7-3.04**

En outre, la personne professionnelle en congé sans traitement a droit :

- a) de postuler aux fonctions auxquelles elle est admissible;
- 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 du centre de services.

**7-3.05**

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la personne professionnelle rembourse toute somme déboursée par le centre de services pour elle et en son nom.

**7-3.06**

Le centre de services peut résilier l'engagement de la personne professionnelle qui n'utilise pas son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

**7-3.07**

Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre le centre de services et la personne professionnelle.

**7-3.08**

À son retour, la personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle avait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par le centre de services, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

**7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****Section 1 Congés spéciaux****Partie A****7-4.01**

La personne professionnelle en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales en raison des événements suivants :

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle y assiste;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : 5 jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit être pris à l'intérieur de la période débutant le jour du décès et se terminant le 10<sup>e</sup> jour suivant la cérémonie soulignant le décès;

le décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint, si cette ou cet enfant n'habite pas sous le même toit : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle.

Malgré ce qui précède, dans le cas du décès de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, si cette ou cet enfant n'habite pas sous le même toit, la personne professionnelle doit bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

- d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle;
- le décès de son beau-père ou de sa belle-mère : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle;
- e) le décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils ou de sa petite-fille : un jour, à compter de la date du décès ou de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la personne professionnelle : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne professionnelle;
- f) le changement de son domicile : le jour du déménagement (une fois par année civile);
- g) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une personne professionnelle à s'absenter de son travail; toute autre raison qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement (violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, etc.).

Une personne professionnelle peut bénéficier des congés prévus au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe d) et au paragraphe e) de la présente clause, si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande du congé.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne professionnelle qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédant celui du décès. Dans ce cas, la personne professionnelle en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.

## **Partie B**

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la Section 1 Partie A précédente, si la personne professionnelle prend son congé à compter de la date du décès, elle peut se prévaloir de l'option suivante :

- c) dans le cas du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un jour additionnel pour assister à la cérémonie soulignant le décès;

dans le cas du décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint, si cette ou cet enfant n'habite pas sous le même toit : 2 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès et un jour additionnel pour assister à la cérémonie soulignant le décès;

- d) dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, 4 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès et un jour additionnel pour assister à la cérémonie soulignant le décès;
- dans le cas du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, 2 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès et un jour additionnel pour assister à la cérémonie soulignant le décès;
- e) si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la personne professionnelle : 2 jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès et un jour additionnel pour assister à la cérémonie soulignant le décès.

#### **7-4.02**

La personne professionnelle bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé à la clause 7-4.01, si elle assiste à toute cérémonie soulignant le décès à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle assiste à toute cérémonie soulignant le décès à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence. Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois à l'occasion de toute cérémonie soulignant le décès, et ce, au choix de la personne professionnelle.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues dans les autres conventions du réseau des centres de services et des commissions scolaires ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et le centre de services peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes c), d) et e) de la Partie A de la clause 7-4.01.

#### **7-4.03**

Toute personne professionnelle régulière en service au centre de services 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, 2 jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis au centre de services d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 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 personne professionnelle, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la personne professionnelle n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.

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

#### **7-4.04**

Le centre de services, sur demande, permet à une personne professionnelle de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

- a) elle subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

- b) elle agit dans une cour de justice comme jurée ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse du centre de services, elle subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

#### **7-4.05**

Si une personne professionnelle est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le centre de services conformément aux dispositions du présent article, elle doit le faire le plus tôt possible et, si on le lui demande, en communiquer par écrit les motifs.

#### **7-4.06**

Le centre de services doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel sur le fonctionnement du centre de services en cas d'intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

### **Section 2 Congé à traitement différé**

#### **7-4.07**

La personne professionnelle permanente qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif du centre de services; cependant, dans le cas d'un refus, si la personne professionnelle en fait la demande, le centre de services lui en fournit les raisons.

Malgré ce qui précède, le centre de services ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une personne professionnelle en disponibilité.

#### **7-4.08**

Le congé à traitement différé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la personne professionnelle ne peut recevoir aucune autre rémunération du centre de services ou d'une autre personne ou société avec qui le centre de services a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

#### **7-4.09**

Le centre de services et la personne professionnelle peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans.

**7-4.10**

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre le centre de services et la personne professionnelle, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

**7-4.11**

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire et celui d'une durée de 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, le centre de services et la personne professionnelle peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 6 mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

**7-4.12**

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

**7-4.13**

À son retour, la personne professionnelle reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

La personne professionnelle doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

**7-4.14**

Le contrat conclu entre la personne professionnelle et le centre de services 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 convention.

**7-4.15**

Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après.

**7-4.16**

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

Contrat intervenu

entre

Le centre de services scolaire \_\_\_\_\_

appelé ci-après le centre de services

et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

**OBJET : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****I- Durée du contrat**

Le contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

**II- Durée du congé à traitement différé**Le congé est d'une durée de 6 mois ou d'une année, soit du \_\_\_\_\_  
au \_\_\_\_\_ .**III- Traitement**

Pendant chacune des années prévues au contrat, la personne professionnelle reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

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

a) le congé de 6 mois

- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;

b) le congé est de 12 mois

- si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

**IV- Avantages**

- A) Pendant chacune des années du contrat, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- l'assurance vie;
  - l'assurance maladie;
  - les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III;
  - l'accumulation de l'ancienneté;
  - l'accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé à traitement différé, la personne professionnelle n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement prévue à l'article III.
- C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.
- Pour chaque année du contrat pendant laquelle la personne professionnelle est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.
- Pour le congé d'une durée de 12 mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la personne professionnelle a droit et pour le congé d'une durée de 6 mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles elle a droit.
- Les vacances auxquelles la personne professionnelle a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention.
- D) Chacune des années prévues au contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- E) Pendant chacune des années prévues au contrat, la personne professionnelle a droit à tous les autres avantages de la convention qui sont compatibles avec les dispositions du contrat et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu le contrat.



**V- Retraite, désistement ou démission de la personne professionnelle**

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

- a) la personne professionnelle a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

elle rembourse<sup>1</sup> au centre de services le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII du contrat, et ce, sans intérêt; ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la personne professionnelle n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

le centre de services lui rembourse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

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

le montant reçu par la personne professionnelle durant le congé moins les montants déjà déduits sur son traitement en application du contrat (article III); si le solde obtenu est négatif, le centre de services rembourse ce solde à la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse<sup>1</sup> ce solde au centre de services.

**VI- Congédiement de la personne professionnelle**

Advenant le congédiement de la personne professionnelle ou la résiliation de son engagement à la suite d'une rupture d'engagement, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

**VII- Congé sans traitement**

Pendant la durée du contrat, la personne professionnelle n'a droit à aucun congé sans traitement, sinon à ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

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

---

<sup>1</sup> Le centre de services et la personne professionnelle peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Le centre de services et la personne professionnelle peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

#### **VIII- Non-engagement de la personne professionnelle**

Advenant le non-renouvellement de la personne professionnelle pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

#### **IX- Mise en disponibilité de la personne professionnelle**

Dans le cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, le contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la personne professionnelle chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur à moins que cette dernière ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors. Quand cela arrive, le centre de services avec lequel le contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser celui-ci en application de l'article V.

#### **X- Décès de la personne professionnelle**

Advenant le décès de la personne professionnelle pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle devait rembourser le centre de services en application de l'article V.

#### **XI- Invalidité**

- A) La personne professionnelle reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle a droit en vertu de la convention égal au pourcentage du traitement qu'elle reçoit en vertu de l'article III du contrat.
- B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.

Dans ce cas, la personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle et le centre de services; cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au contrat et ainsi de recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V).

- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu; cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne professionnelle.

- D) L'invalidité survient après que la personne professionnelle ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine ce dernier.

- E) L'invalidité dure plus de 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne professionnelle doit rembourser le centre de services en application de l'article V.

## **XII- Congé de maternité de 20 ou de 21 semaines et congés de 5 semaines de paternité ou pour adoption**

- A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme; pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité, de paternité 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 personne professionnelle choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec le centre de services; cependant, le congé à traitement différé devra débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

**XIII- Échéancier de remboursement**A) Congé de 6 moisa) Pour un contrat de 2 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 3 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de 4 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

d) Pour un contrat de 5 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 moisa) Pour un contrat de 3 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de 5 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

**XIV-** Le contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions qui y sont prévues.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20 \_\_.**

\_\_\_\_\_  
Pour le centre de services

\_\_\_\_\_  
La personne professionnelle

c. c. au syndicat

### **Section 3 Congé pour responsabilités familiales ou parentales**

#### **7-4.17**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne professionnelle peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie sans toutefois excéder 10 jours par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute autre personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne professionnelle et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

Le centre de services est avisé par écrit préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la personne professionnelle.

#### **7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

##### **7-5.01**

Toute personne professionnelle en service a droit à 13 jours chômés et payés par année scolaire, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une personne professionnelle en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une personne professionnelle qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, celle-ci a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 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 engagement ou avant la fin de l'année scolaire.

#### **7-5.02**

Pour chaque année scolaire, la personne professionnelle 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, le centre de services détermine la liste de ces jours chômés et payés conformément au calendrier scolaire parmi les jours suivants : le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail), le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes et le 24 juin.

#### **7-5.03**

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

#### **7-5.04**

Le nombre de jours chômés et payés supplémentaires applicable, le cas échéant, pour l'année scolaire 2023-2024 s'ajoute à celui prévu à la clause 7-5.01 pour chaque année scolaire subséquente de la convention.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par le centre de services en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

### **7-6.00 CHARGE PUBLIQUE**

#### **7-6.01**

La personne professionnelle permanente qui entend briguer une charge publique peut, après avoir donné un avis de 15 jours, s'absenter de son travail durant la période de temps requise. En pareil cas, le centre de services accorde un congé sans traitement pour la durée de la période de la campagne électorale et, le cas échéant, de la charge.

#### **7-6.02**

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

**7-6.03**

La personne professionnelle qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 20 jours avant son retour au service du centre de services.

**7-6.04**

À son retour, la personne professionnelle concernée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel elle est réaffectée ou mutée par le centre de services, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

**7-6.05**

Le centre de services peut résilier l'engagement de la personne professionnelle qui n'utilise pas son congé pour charge publique aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

**7-7.00 VACANCES****7-7.01**

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

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

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, sous réserve des autres dispositions du présent article, la personne professionnelle a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

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

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

moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 15 ans	20 jours
15 ans	21 jours
16 ans	22 jours
17 ans	23 jours
18 ans	24 jours
19 ans et plus	25 jours

La personne professionnelle peut, avec l'accord du centre de services, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables.

La personne professionnelle qui justifie moins de 5 ans de service continu et qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

La personne professionnelle qui justifie 5 ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de 15 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 15 jours ouvrables.

**7-7.02**

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

**7-7.03**

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas 12 mois par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas au total 60 jours ouvrables par année scolaire.

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer correspond au pourcentage du total des absences à considérer par rapport à l'ensemble des jours ouvrables de l'année scolaire visée.

---

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



**7-7.04**

La période habituelle de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août et, le cas échéant, durant la semaine de relâche.

**7-7.05**

Au moins 30 jours avant son départ en vacances, la personne professionnelle soumet par écrit son projet de vacances, sauf pour la période habituelle de vacances estivales où le projet doit être soumis avant le 15 mai.

**7-7.06**

Les dates de vacances de la personne professionnelle sont approuvées par le centre de services. Ce dernier peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient. Dans ce cas, la personne professionnelle soumet un nouveau projet de vacances.

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

**7-7.07**

Un projet de vacances approuvé par le centre de services est définitif.

**7-7.08**

Une invalidité au sens de la convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la personne professionnelle concernée de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle soumettra son choix selon la clause 7-7.05.

**7-7.09**

Lorsqu'une personne à l'emploi du centre de services dans une autre catégorie d'emplois devient une personne professionnelle en cours d'année scolaire, l'accumulation des crédits de vacances pour l'année du transfert se fait en proportion du temps travaillé comme personne professionnelle dans cette année scolaire, en tenant compte de son service continu au centre de services selon la clause 8-1.01.

Dans ce cas, la personne professionnelle peut, s'il y a lieu, selon son service continu reconnu par le centre de services, bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles ou bénéficier des vacances qu'elle a accumulées, durant la période de l'année scolaire avant son transfert, avec maintien de traitement comme si elle était demeurée dans sa catégorie d'emplois d'origine.

**7-7.10**

Malgré les clauses précédentes du présent article, le centre de services peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables.

**7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**7-8.01**

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus au cours des déplacements des personnes professionnelles dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par le centre de services pour l'ensemble de son personnel.

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

**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 la modification de ce dernier, servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une personne professionnelle ou de causer une réduction du nombre de personnes professionnelles.

**7-9.02**

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

**7-9.03**

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

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

**7-9.04**

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

**7-9.05**

Le centre de services et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion, le centre de services consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail.

**7-9.06**

La personne professionnelle dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation appropriée, et ce, aux frais du centre de services et, normalement, durant les heures de travail.

**7-9.07**

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

**7-9.08**

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

**7-10.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES****Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines****7-10.01**

Le montant alloué au développement des ressources humaines est de 368 \$ par année scolaire, par personne professionnelle en service au centre de services, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre personne professionnelle en service au centre de services, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

À compter de l'année scolaire 2023-2024, un montant additionnel de 100 \$, attribué selon les modalités prévues à l'alinéa précédent, est alloué au développement des ressources humaines. Ce montant est réservé exclusivement pour les besoins déterminés par le centre de services.

Le montant alloué au développement des ressources humaines doit être utilisé exclusivement aux fins des activités de perfectionnement des personnes professionnelles.

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux de l'année scolaire suivante.

**Disposition particulière pour certains centres de services scolaires****7-10.02**

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des personnes professionnelles des centres de services scolaires mentionnés à la clause 5-7.04, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, à compter de l'année scolaire 2011-2012, un montant de 240 \$ est rajouté, par année scolaire par personne professionnelle régulière en service, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, à toute somme prévue le cas échéant par le centre de services en vertu de la clause 7-10.01, calculé en équivalent de personne professionnelle à temps plein et dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les matières visées aux sections 2, 3 et 4 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines****7-10.03**

Le développement des ressources humaines signifie, aux fins de la présente convention, le processus par lequel la personne professionnelle acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes, et ce, pour l'exercice de ses fonctions.

**7-10.04**

Le développement des ressources humaines est la responsabilité du centre de services et est conçu en fonction des besoins du milieu.

**7-10.05**

Le centre de services fournit aux personnes professionnelles des possibilités de développement s'actualisant dans des activités de perfectionnement organisationnel et dans des activités de perfectionnement fonctionnel, et ce, selon la politique de perfectionnement applicable.

**7-10.06**

Le centre de services respecte les engagements contractés antérieurement à la date de la signature de la présente convention à l'égard de la personne professionnelle 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 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-10.01.

**7-10.07**

La personne professionnelle qui, autorisée par le centre de services, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire régulier de travail de cette personne professionnelle n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre elle et le centre de services.

**Section 3 Perfectionnement organisationnel****7-10.08**

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes professionnelles dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la personne professionnelle de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activité, d'acquérir des connaissances, des techniques et des habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution, ou de l'orienter vers un autre secteur d'activité.

**7-10.09**

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité du centre de services; il appartient à celui-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des personnes professionnelles concernées.

Si le centre de services choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3, une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses 7-10.01 et 7-10.02, la clause 7-10.12 s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

**Section 4 Perfectionnement fonctionnel****7-10.10**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des personnes professionnelles à des activités de perfectionnement fonctionnel.

**7-10.11**

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne professionnelle ou à un groupe d'entre elles d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

**7-10.12**

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, le centre de services élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux personnes professionnelles, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des sommes allouées en vertu des clauses 7-10.01 et 7-10.02, et il effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

**Section 5 Dispositions spécifiques au maintien des compétences et de l'expertise****7-10.13**

La personne professionnelle doit participer au maintien d'un haut niveau de compétence et d'expertise, par le biais de son développement professionnel, afin de répondre aux besoins des élèves et de l'organisation scolaire.

**7-11.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****7-11.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une personne professionnelle de réduire son temps travaillé pour une période d'une à 5 années à la fin de laquelle la personne professionnelle prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité autre au sens du paragraphe C) de la clause 7-11.15. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la personne professionnelle recevait avant la conclusion de l'entente prévue à la clause 7-11.15.

**7-11.02**

Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires, conformément à la lettre d'intention n° 1, la disposition suivante s'appliquera :

La personne professionnelle peut convenir avec le centre de services, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum 12 mois et d'au maximum 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les 9 mois qui suivent cette date, il n'y a pas de délai à respecter pour que la personne professionnelle convienne avec le centre de services de prolonger cette entente.

**7-11.03**

Le régime ne peut s'appliquer que conformément à la loi ou aux règlements et est sujet aux dispositions prévues dans le présent article.

**7-11.04**

Seule la personne professionnelle régulière dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 et qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants et Régime de retraite des fonctionnaires) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

**7-11.05**

Pour se prévaloir du régime, la personne professionnelle doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne professionnelle signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

**7-11.06**

La personne professionnelle qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit au centre de services 90 jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. La demande doit préciser la période envisagée par elle pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de cette période.

**7-11.07**

En même temps que sa demande, la personne professionnelle fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

**7-11.08**

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif du centre de services.

Cependant, dans le cas d'un refus, le centre de services fournit à la personne professionnelle qui en fait la demande les raisons de ce refus.

**7-11.09**

A) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants :

- le traitement;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés le cas échéant;
- l'assurance salaire;
- les vacances;
- les autres avantages monétaires.

- B) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle a droit à tous les autres avantages de la convention qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle jouirait si elle n'avait pas conclu l'entente.
- C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 3 régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des enseignants et Régime de retraite des fonctionnaires).
- D) Pendant la durée de l'entente, la personne professionnelle et le centre de services doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne professionnelle ne s'était pas prévalu du régime.
- E) Au cas où la personne professionnelle est mise en disponibilité, cela n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue.

#### **7-11.10**

Au cas où la personne professionnelle n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances indépendantes de sa volonté déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne professionnelle aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder 5 années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

#### **7-11.11**

Advenant la retraite, la démission, la résiliation du lien d'emploi en raison de la rupture d'engagement, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la personne professionnelle, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-11.10, 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 du centre de services.

L'entente prend également fin lorsque la personne professionnelle est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

#### **7-11.12**

À la fin de l'entente, la personne professionnelle est réputée avoir démissionné et est mise à la retraite.



**7-11.13**

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

**7-11.14**

Le centre de services et la personne professionnelle signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-11.15.

**7-11.15**

Le centre de services et la personne professionnelle utilisent, le cas échéant, le formulaire ci-après :

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

entre

Le centre de services scolaire \_\_\_\_\_  
appelé ci-après le centre de services

et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
appelée ou appelé ci-après la personne professionnelle

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

et se termine le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente selon les circonstances et les modalités prévues aux clauses 7-11.10 et 7-11.11 de la convention.

B) Temps travaillé

Pour la période comprise à l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention est :

---

---

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de l'entente, le centre de services et la personne professionnelle peuvent convenir de modifier le temps travaillé et sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention.

## C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne professionnelle :

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention peut être sur une base autre qu'hebdomadaire.)

---

---

---

---

Les dispositions de l'article 7-11.00 de la convention font partie intégrante de l'entente.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ , ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_.**

---

Pour le centre de services

---

La personne professionnelle

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

### **8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL**

#### **8-1.01**

L'année de travail de la personne professionnelle est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

#### **8-1.02**

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

### **8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL, AMÉNAGEMENT DE LA PRESTATION DE TRAVAIL DURANT L'ANNÉE SCOLAIRE ET TÉLÉTRAVAIL**

#### **Section 1 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 pour ce qui concerne l'éducation aux adultes ainsi que les visites des parents.

#### **8-2.02**

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

Un changement à l'horaire individuel d'une personne professionnelle s'effectue après avoir consulté celle-ci et s'appuie sur un motif d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle. La personne professionnelle concernée est avisée 2 semaines avant la prise d'effet du changement.

#### **8-2.03**

La personne professionnelle bénéficie d'une pause de 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 60 minutes. Ces périodes sont non cumulatives et ne peuvent être reportées.

#### **8-2.04**

Le temps de déplacement au service du centre de services doit être considéré comme du temps de travail si la personne professionnelle se déplace avec autorisation d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services. Quant à ses déplacements en dehors du territoire du centre de services, ils sont régis par une ou des politiques du centre de services qui sont préalablement déposées au comité des relations de travail aux fins de consultation.

**8-2.05**

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

**8-2.06**

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

**Section 2 Aménagement de la prestation de travail durant l'année scolaire****8-2.07**

Cette section s'applique exclusivement à la personne professionnelle régulière.

**8-2.08**

L'aménagement du temps de travail nécessite une entente entre la personne professionnelle et le centre de services.

**8-2.09**

L'aménagement du temps de travail permet une variation des heures régulières de travail de la personne professionnelle sur une base journalière ou hebdomadaire.

L'horaire de travail de la personne professionnelle en résultant est convenu entre la personne professionnelle et le centre de services et prévoit dès le départ la période où l'horaire de travail de la personne professionnelle est aménagé durant l'année scolaire.

**8-2.10**

L'entente d'aménagement du temps de travail avec la personne professionnelle assure le maintien du traitement et les avantages auxquels la personne professionnelle aurait bénéficié en vertu de la convention.

**8-2.11**

L'entente d'aménagement du temps de travail prévoit le moment où la personne professionnelle reprend les heures de travail ainsi accumulées durant l'entente.

**8-2.12**

Lorsque le centre de services décide, après avoir consulté le syndicat au comité des relations de travail, de pourvoir un poste de personne professionnelle régulière à temps plein comportant une prestation de travail aménagée, il procède à l'affichage du poste selon la clause 5-2.02.

**8-2.13**

En tout temps, après entente entre une personne professionnelle régulière temps plein et le centre de services, celui-ci peut la muter ou la réaffecter dans un poste comportant une prestation de travail aménagée.

**8-2.14**

Le centre de services transmet une copie au syndicat de toute entente relative à un aménagement de la prestation de travail convenue avec une personne professionnelle dans les 10 jours de sa signature.

**Section 3 Télétravail****8-2.15**

Le centre de services a la possibilité d'autoriser le télétravail, de façon ponctuelle, en fonction des politiques ou procédures locales.

**8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE****8-3.01**

Le travail effectué par la personne professionnelle à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant 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 personne professionnelle qui, dans le cadre de la convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'elle effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

**8-3.03**

La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ou, après entente avec le centre de services, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

**8-3.04**

Dans le cas où la personne professionnelle obtient un congé compensatoire, conformément à la clause précédente, le centre de services et la personne professionnelle conviennent des modalités d'application en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre le centre de services et la personne professionnelle dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque le centre de services et la personne professionnelle ont convenu du moment où le congé peut être pris mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la personne professionnelle, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, le centre de services et la personne professionnelle 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 personne professionnelle dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application des clauses 8-3.03 et 8-3.04, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

## **8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

### **8-4.01**

En cas d'absence, la personne professionnelle en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par le centre de services et, si on le lui demande, en communique par écrit les motifs.

### **8-4.02**

La personne professionnelle qui le demande peut compenser le temps d'absence si les raisons de l'absence sont jugées valables et si le centre de services y consent.

## **8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ**

### **8-5.01**

Le centre de services reconnaît que les activités professionnelles de la personne professionnelle ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

## **8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

### **8-6.01**

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

**8-6.02**

Malgré la clause précédente, aucune personne professionnelle ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

**8-6.03**

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

**8-6.04**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut approuver.

**8-7.00      RESPONSABILITÉ CIVILE****8-7.01**

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

**8-7.02**

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

**8-7.03**

La personne professionnelle a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par le centre de services, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

**8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION****8-8.01**

Le centre de services fournit aux personnes professionnelles, 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**

Le centre de services et la personne professionnelle 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**

Le centre de services reconnaît à la personne professionnelle le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par le centre de services.

En ce sens, le centre de services peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du comité des relations de travail ou peut accepter un projet proposé par des personnes professionnelles 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**

Le centre de services et la personne professionnelle s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

**8-8.05**

Le centre de services ne peut obliger une personne professionnelle à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette personne professionnelle a rédigé un rapport.

**8-8.06**

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



**8-8.07**

Le courrier adressé à une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle œuvre, tels qu'ils sont définis par le centre de services après consultation des personnes professionnelles du service concerné.

**8-9.03**

L'évaluation des activités professionnelles de la personne professionnelle doit être portée à sa connaissance par écrit et versée à son dossier.

**8-9.04**

La personne professionnelle qui fait l'objet d'une évaluation prévue au présent article peut transmettre au centre de services ses commentaires écrits sur cette évaluation dans les 45 jours qui suivent la date où elle en a pris connaissance. Ces commentaires sont versés au dossier au même titre que l'évaluation.

## **CHAPITRE 9-0.00      GRIEFS ET MÉSENTENTES**

### **9-1.00      DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **Section 1    Dispositions générales**

##### **9-1.01**

Les délais prévus au présent chapitre pour formuler un grief et le soumettre à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre le centre de services et le syndicat pour les prolonger.

##### **9-1.02**

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

##### **9-1.03**

Les coordonnées du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation  
Édifice Marie-Guyart  
1035, rue De La Chevrotière, 1<sup>er</sup> étage, bureau 120  
Québec (Québec) G1R 5A5

Télécopieur : 418 646-6848  
Courrier électronique : greffe@education.gouv.qc.ca

#### **Section 2    Procédure de règlement des griefs**

##### **9-1.04**

Toute personne professionnelle accompagnée ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle le désire, avant de soumettre un avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.

##### **9-1.05**

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la convention, le centre de services et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue dans cette section.

**9-1.06****a) Première étape**

Un avis de grief est soumis au centre de services par la personne professionnelle ou par le syndicat en son nom ou au leur, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

La personne professionnelle, pour transmettre un avis de grief, utilise le formulaire prévu à l'annexe A, qu'elle transmet au centre de services par courrier recommandé ou télécopieur ou autrement remis à l'autorité désignée par le centre de services.

Le syndicat soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par le centre de services ou au centre de services, si celui-ci n'a pas procédé à la désignation, et à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe.

Malgré l'alinéa précédent, en cas d'impossibilité d'utiliser le dépôt en ligne du Greffe pour soumettre un grief à l'arbitrage, le syndicat peut le soumettre par courrier recommandé ou télécopieur, ou utiliser un autre mode de transmission pour le remettre au centre de services ou, le cas échéant, à l'autorité désignée par celui-ci.

Pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, la représentante ou le représentant syndical, accompagné de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, rencontre l'autorité désignée par le centre de services et tente avec celle-ci de trouver une solution.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne professionnelle, ni au syndicat.

Malgré les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe a) de la présente clause, le délai accordé pour déposer un grief à l'arbitrage contestant la mise en disponibilité de toute personne professionnelle à temps plein est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.02 et du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe a) de la présente clause, le délai prévu à l'alinéa précédent s'applique également pour déposer un grief à l'arbitrage contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel, et ce, dans la mesure où le centre de services et le syndicat se sont entendus en ce sens.

**b) Deuxième étape**

Le centre de services donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 25 jours de la date du dépôt du grief et en transmet un exemplaire à la personne professionnelle. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part du centre de services, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 25 jours après son dépôt par le syndicat.

**9-1.07**

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, au centre de services, à la Fédération et au Ministère.

**9-1.08**

L'avis de grief transmis au centre de services doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la personne professionnelle ou des personnes professionnelles immédiatement concernées, 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 indiquer le corps d'emplois ou l'échelon recherché, selon le cas, et ce, sans préjudice.

**9-1.09**

La formulation du grief peut, après qu'il ait été soumis, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

Une erreur technique dans la formulation d'un avis de grief n'en affecte pas la validité. De même, une erreur de forme dans l'écrit qui contient la réponse à l'avis de grief ne peut être invoquée contre le centre de services.

**9-2.00 ARBITRAGE****Section 1 Procédure régulière d'arbitrage****9-2.01**

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

a) Lavoie, André G. M<sup>e</sup>, arbitre en chef;

b)

Beaupré, René  
Boudreau, Patrice  
Brault, Serge  
Cavé, Johanne  
Côté, André C.  
Davialt, Pierre  
Faucher, Nathalie  
Ferland, Gilles  
Flynn, Maureen  
Garneau, Dominic

Jan-Zubrzycki, Éric  
Lecompte, Natacha  
Lévesque, Éric  
Massicotte, Nathalie  
Ménard, Jean-Guy  
Roy, Pierre-Georges  
St-Arnaud, Pierre  
Turcotte, Alain  
Viau, Louise

c) toute autre personne nommée par le Syndicat, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

**9-2.02**

Le grief soumis à l'arbitrage doit être décidé par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la clause précédente assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, au moment de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant du syndicat le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

**9-2.03**

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions de ces conventions collectives. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2020-2023 entre le CPNCF et le SPPLRN et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, le centre de services, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

**9-2.04**

En cas d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au Greffe dans les 30 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

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, au centre de services ou ailleurs.

**9-2.05**

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

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience. Le cas échéant, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des 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**

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, elle ou il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.08 à 9-2.27 de la convention.

**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) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- b) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur les listes reproduites à la clause 9-2.01;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

Le Greffe en avise les arbitres, les assesseuses ou assesseurs, la Fédération, le Ministère, le centre de services et le syndicat.

**9-2.08**

Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- Proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;
- Pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au 5<sup>e</sup> alinéa du paragraphe a) de la clause 9-1.06;
- Évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;
- Déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;
- Déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;
- Évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

- Faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;
- Planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;
- Examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- Fixer des dates d'audition, l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informer le Greffe, lequel en avise les assesseuses ou assesses, la Fédération, le Ministère, le centre de services et le syndicat. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseuses ou assesses;
- Examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

#### **9-2.09**

L'arbitre ou l'assesseuse ou l'assesseur est remplacé conformément à la procédure établie pour sa nomination originale.

#### **9-2.10**

Si une assesseuse ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'une assesseuse 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.

#### **9-2.11**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

#### **9-2.12**

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

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

**9-2.13**

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.

**9-2.14**

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 9-2.08 au moins 7 jours à l'avance.

**9-2.15**

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier 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 celle-ci n'est pas rendue.

**9-2.16**

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 2 assesseures ou assesseurs s'il y en a.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence à la Fédération, au Ministère, au centre de services et au syndicat, et en dépose 2 copies conformes au ministre du Travail.

**9-2.17**

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.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

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

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



**9-2.18**

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

**9-2.19**

L'arbitre appelé à juger du bien-fondé d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par la personne professionnelle à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par le centre de services de la convention.

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

L'arbitre saisi d'un grief en contestation du non-renouvellement d'une personne professionnelle régulière peut annuler la décision du centre de services 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 personne professionnelle concernée et déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle elle a droit.

Le premier alinéa de cette clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une personne professionnelle régulière 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 le centre de services au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la personne professionnelle.

**9-2.20**

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

**9-2.21**

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis au centre de services avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés par le Ministère.

**9-2.22**

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition ou qui se désiste assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise ou ce désistement; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Les frais de remise et de désistement sont les suivants<sup>1</sup> :

- 30 jours et moins : 500 \$;
- 10 jours et moins : 800 \$.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement<sup>1</sup>.

**9-2.23**

Les frais du Greffe sont assumés par le Ministère.

**9-2.24**

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

**9-2.25**

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et leurs dépenses sont remboursées par la partie qu'elles ou ils représentent.

**9-2.26**

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont assumés par la partie qui les a exigés.

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

**9-2.27**

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

---

<sup>1</sup> Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2023-2028, conformément aux dispositions de la clause 1-5.02.

## **Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré**

### **9-2.28**

Les sujets suivants sont soumis à la procédure prévue à la présente section :

- Article 5-3.00 Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une personne professionnelle remplaçante ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire;
- Article 5-4.00 Section 1 Affectation, réaffectation et mutation;
- Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre;
- Article 7-7.00 Vacances.

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard 7 jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, le centre de services et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

### **9-2.29**

L'arbitre est nommé par le Greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, avec l'accord des parties, tenter de les concilier.

### **9-2.30**

Seul une ou un employé du centre de services et une ou un employé, ou une ou un élu du syndicat ou une ou un employé de ce dernier peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

### **9-2.31**

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

### **9-2.32**

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire d'environ 2 pages des motifs au soutien de sa conclusion. Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même centre de services et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au Greffe.

**9-2.33**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.10, 9-2.14, du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 9-2.15, des 3 premiers alinéas de la clause 9-2.16, du 1<sup>er</sup> alinéa et du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 9-2.17, et des clauses 9-2.25 et 9-2.26.

**9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE****9-3.01**

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.04.

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministre du Travail d'assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d'utiliser les services du Greffe pour désigner une médiatrice ou un médiateur.

**9-3.02**

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

**9-3.03**

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du ministère du Travail.

**9-3.04**

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre le centre de services et le syndicat.

**9-3.05**

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

**9-3.06**

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

**9-3.07**

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties, sauf s'il s'agit d'une personne désignée par le ministère du Travail, auquel cas il n'y a aucuns frais pour les parties.

**9-4.00 MÉSENTENTES****9-4.01**

Le centre de services et le syndicat conviennent de se rencontrer de temps à autre à la demande de l'une ou l'autre des parties pour chercher des solutions aux mésententes.

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

**9-4.02**

Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet de soustraire ou de modifier une disposition de la convention, ni ne peuvent permettre d'ajouter une ou plusieurs dispositions au texte de la convention.

**9-4.03**

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

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

À cet égard, l'une ou l'autre des parties à l'échelle nationale peut requérir une rencontre entre elles, laquelle doit se tenir alors dans les 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 (RLRQ, chapitre C-27).

**9-4.05**

Si l'une des dispositions de la 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 la clause 9-4.03.

**CHAPITRE 10-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX****10-1.00 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX****10-1.01**

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

**10-1.02**

Tant que les parties locales n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la convention s'appliquent.

**10-1.03**

L'une ou l'autre des parties locales peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer des arrangements locaux, et ce, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 10-1.04.

**10-1.04**

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

- a) elle doit être conclue dans les 60 jours de l'avis prévu à la clause 10-1.03 et, à moins d'une stipulation expresse à ce contraire, elle est conclue pour la durée de la convention;
- b) elle doit être par écrit;
- c) chacune des parties locales doit la signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;
- d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- f) sa date d'entrée en vigueur doit y être spécifiée de façon claire et précise.

**10-1.05**

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

**10-1.06**

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par entente écrite entre les parties locales, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 10-1.04 du présent article.

**10-1.07**

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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Québec les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte du Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord (SPPLRN-SCFP 5222), ce 10<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE  
SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES  
(CPNCF)**

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE (SCFP) AFFILIÉ À  
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)  
POUR LE COMPTE DU SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS LAVAL-RIVE-NORD  
(SPPLRN-SCFP 5222)**

*Bernard Drainville*

M. Bernard Drainville  
Ministre de l'Éducation

*Sonia LeBel*

M<sup>me</sup> Sonia LeBel  
Ministre responsable de l'Administration  
gouvernementale et présidente du  
Conseil du trésor

*Édith Lapointe*

M<sup>e</sup> Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement

*Caroline Dupré*

M<sup>me</sup> Caroline Dupré  
Présidente-directrice générale FCSSQ

*Nancy Thivierge*

M<sup>me</sup> Nancy Thivierge  
Présidente CPNCF

*Martin Rhéaume*

M. Martin Rhéaume  
Vice-président CPNCF

*Jean-Hugues Fortier*

M. Jean-Hugues Fortier  
Porte-parole CPNCF

*Vickie Gilbert*

M<sup>me</sup> Vickie Gilbert  
Négociatrice FCSSQ

*Amélie Gagné*

M<sup>me</sup> Amélie Gagné  
Négociatrice MEQ

*Dave Gonneville*

M. Dave Gonneville  
Négociateur  
Bureau de la négociation gouvernementale

*Yves Devost*

M. Yves Devost  
Président SPPLRN-SCFP 5222

*Isabelle Michaud*

M<sup>me</sup> Isabelle Michaud  
Vice-présidente SPPLRN-SCFP 5222

*Martin Larose*

M. Martin Larose  
Porte-parole SPPLRN-SCFP 5222

*Hugues Plante*

M. Hugues Plante  
Négociateur SPPLRN-SCFP 5222

*Mahaut Sermonard*

M<sup>me</sup> Mahaut Sermonard  
Négociatrice SPPLRN-SCFP 5222

**ANNEXE A FORMULAIRE D'AVIS DE GRIEF****À UTILISER PAR LA PERSONNE PROFESSIONNELLE**

Grief n° : \_\_\_\_\_

Date de soumission du grief : \_\_\_\_\_

**SYNDICAT**Nom :  
\_\_\_\_\_Adresse :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_Tél. :  
\_\_\_\_\_**CENTRE DE SERVICES**Nom :  
\_\_\_\_\_Adresse :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_Tél. :  
\_\_\_\_\_**TYPE DE GRIEF**Individuel  **Personne(s) professionnelle(s) concernée(s)**Collectif  \_\_\_\_\_Soumis par : **Personne professionnelle**  \_\_\_\_\_Syndicat  \_\_\_\_\_Classification (corps d'emplois)  \_\_\_\_\_Interprétation  \_\_\_\_\_Article(s) et clause(s) concerné(s) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**Faits à l'origine du grief :**

---

**Correctif(s) requis :**

---

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

---

**Signature :**

---

**Fonction :**

---

## **ANNEXE B                      TRANSMISSION DE RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT PAR TÉLÉCOMMUNICATION**

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent pour le centre de services et le syndicat qui optent pour un système de transmission par courrier électronique des renseignements à fournir au syndicat.

A) La clause 3-2.06 est remplacée par la suivante :

### **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 concernée;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué.

De plus, le centre de services joint à cet envoi une copie de la liste de renseignements prévue à la clause 3-7.01.

B) Les clauses 3-7.01 et 3-7.02 sont remplacées par les suivantes :

### **3-7.01**

Le centre de services transmet au syndicat, par courrier électronique, à chaque période de paie, la liste des personnes professionnelles en indiquant pour chacune et chacun :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'identification interne;
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- h) la date du début des services comme personne professionnelle au centre de services;
- i) la date de départ du centre de services si celle-ci est comprise dans la période concernée;
- j) le classement;
- k) le traitement annuel;
- l) le traitement cotisable de la période concernée;
- m) le traitement cotisable cumulatif;
- n) le montant déduit à titre de cotisation;
- o) le montant cumulatif déduit à titre de cotisation;
- p) le statut d'engagement;
- q) le corps d'emplois auquel elle appartient;
- r) l'état des jours de congé de maladie non monnayables à son crédit;
- s) l'identification du régime de retraite.

**3-7.02**

Dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, le centre de services informe le syndicat, pour chaque personne professionnelle :

- a) de son secteur d'activité, le cas échéant;
- b) du service ou de l'établissement auquel elle est rattachée;
- c) du pourcentage du poste dans sa semaine régulière de travail;
- d) de la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail.

## ANNEXE C

## STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2023

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,24																		1	22,24
2	22,55																		2	22,55
3	22,67	22,79	22,89																3	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															4	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															5	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														6	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														7	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													8	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												9	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											10	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										11	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									12	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								13	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							14	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							15	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							16	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							17	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							18	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	19	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	20	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	21	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	22	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	23	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	24	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	25	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	26	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	27	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2024

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,86																		1	22,86
2	23,18																		2	23,18
3	23,30	23,43	23,53																3	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															4	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															5	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														6	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														7	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													8	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												9	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											10	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										11	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									12	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								13	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							14	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							15	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							16	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							17	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							18	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	19	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	20	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	21	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	22	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	23	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	24	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	25	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	26	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	27	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.  
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2025

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	23,45																		1	23,45
2	23,78																		2	23,78
3	23,91	24,04	24,14																3	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															4	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															5	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														6	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														7	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													8	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												9	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											10	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										11	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									12	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								13	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							14	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							15	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							16	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							17	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							18	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	19	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	20	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	21	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	22	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	23	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	24	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	25	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	26	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	27	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2026

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,04																		1	24,04
2	24,37																		2	24,37
3	24,51	24,64	24,74																3	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															4	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															5	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														6	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														7	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													8	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												9	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											10	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										11	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									12	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								13	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							14	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							15	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							16	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							17	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							18	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	19	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	20	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	21	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	22	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	23	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	24	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	25	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	26	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	27	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01. Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2027

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,88																		1	24,88
2	25,22																		2	25,22
3	25,37	25,50	25,61																3	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															4	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															5	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														6	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														7	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													8	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												9	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											10	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										11	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									12	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								13	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							14	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							15	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							16	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							17	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							18	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	19	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	20	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	21	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	22	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	23	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	24	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	25	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	26	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	27	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	28	

Note : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la section 1 de la clause 6-2.01. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01. Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.



**ANNEXE D CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES – RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOIS**

<b>N° corps d'emplois</b>	<b>Titre du corps d'emplois<sup>1</sup></b>	<b>Rangement<sup>2</sup></b>	<b>Taux unique</b>
4107	Acheteur	10	
4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
4102	Agent de bureau, classe I	8	
4103	Agent de bureau, classe II	5	
4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2143	Agent de développement	22	
2118	Agent de gestion financière	20	
2106	Agent de réadaptation	21	
2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2149	Agent de service social	22	
5334	Aide de métiers	3	X
5306	Aide général de cuisine	3	X
5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2120	Analyste	21	
2156	Analyste spécialisé en informatique <sup>3</sup>	23	
2107	Animateur de vie étudiante	20	
2141	Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire <sup>4</sup>	20	
4218	Appariteur	6	
2148	Architecte	22	
2121	Attaché d'administration	20	
4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2144	Avocat	22	
2102	Bibliothécaire	21	
5307	Buandier	2	X
5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
5301	Concierge, classe I	6	X
5302	Concierge, classe II	5	X
5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2142	Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire <sup>4</sup>	22	
2109	Conseiller d'orientation	22	

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
2155	Conseiller en alimentation	19	
2119	Conseiller en communication	20	
2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2154	Conseiller en rééducation	22	
2157	Conseiller en ressources matérielles <sup>3</sup>	23	
2104	Conseiller pédagogique	22	
5311	Cuisinier, classe I	11	X
5312	Cuisinier, classe II	10	X
5313	Cuisinier, classe III	7	X
5336	Déménageur (CSSDM)	3	X
2115	Diététiste/nutritionniste	20	
5102	Ébéniste	10	X
4284	Éducateur en milieu scolaire <sup>4</sup>	9	
4288	Éducateur en milieu scolaire, classe principale <sup>4</sup>	11	
5104	Électricien	10	X
5103	Électricien, classe principale	12	X
0310	Enseignant	22	
2116	Ergothérapeute	23	
5316	Gardien	2	X
4206	Infirmier	19	
4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2122	Ingénieur	22	
4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
5321	Jardinier	7	X
4109	Magasinier, classe I	7	
4110	Magasinier, classe II	4	
4108	Magasinier, classe principale	10	
5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
5118	Peintre	6	X
4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2150	Psychoéducateur	22	
2113	Psychologue	24	
4283	Relieur	5	X
4113	Secrétaire	7	
4111	Secrétaire de gestion	9	
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
5120	Serrurier	8	X
5121	Soudeur	10	X
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4223	Surveillant d'élèves	7	
4226	Surveillant-sauveteur	6	
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	

N° corps d'emplois	Titre du corps d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire <sup>4</sup>	14	
4280	Technicien en transport scolaire	12	
4230	Technicien-interprète	15	
2140	Traducteur	19	
2146	Traducteur agréé	19	
2111	Travailleur social	22	
5115	Tuyauteur	10	X
5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X

## Notes :

- <sup>1</sup> Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps d'emplois, le numéro du corps d'emplois prévaut. Les titres des corps d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps d'emplois se référer au Plan de classification.
- <sup>2</sup> Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- <sup>3</sup> Pour connaître la date de création du corps d'emplois se référer aux ententes.
- <sup>4</sup> Pour connaître la date de modification du titre du corps d'emplois se référer aux ententes.

**ANNEXE E                      INSERTION PROFESSIONNELLE**

Les parties reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle pour soutenir les personnes professionnelles qui débutent dans le secteur de l'éducation, et ce, afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle et soutenir ces dernières dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant alloué au centre de services pour l'insertion professionnelle est de 100 \$ par année scolaire, par personne professionnelle en service au centre de services, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre personne professionnelle en service au centre de services, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail. Le centre de services consulte le syndicat sur l'utilisation de ces montants dans le cadre du comité des relations de travail ou comité paritaire prévu à cette fin.

Les montants alloués sont dédiés à la mise en place de mesures d'insertion professionnelle. Ils peuvent notamment être utilisés pour reconnaître la personne professionnelle mentore. Celle-ci bénéficie alors d'une prime équivalant à 1,50 % calculée sur le taux de traitement qui lui est applicable et lui est versée pour la période pendant laquelle elle assume cette responsabilité. Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 6-2.03.

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux de l'année scolaire suivante.

**ANNEXE F COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL****ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la personne professionnelle ayant un statut régulier à temps plein et dont l'appartenance à un ordre professionnel constitue une exigence pour occuper l'emploi.

**ARTICLE 2 MODALITÉS**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie du remboursement de 50 % du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de 400 \$.

Le remboursement est effectué par le centre de services sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne professionnelle en a personnellement assumé le paiement.

Le remboursement est non cotisable aux fins du régime de retraite.

Advenant qu'une personne professionnelle soit visée par la présente annexe en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

Dans le cas où la personne professionnelle cesse d'être visée par la présente annexe en cours d'année, elle doit rembourser au centre de services le prorata du montant de la cotisation professionnelle équivalent aux heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

**LETTRE D'INTENTION N° 1      RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL  
EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES  
PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR  
CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

**1. Modifications législatives et réglementaires**

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

**2. Mise à la retraite de façon progressive**

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les 9 mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

**3. Âge maximal de participation au régime de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

**LETTRE D'ENTENTE N° 1      RELATIVE À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE DES  
CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES DU CORPS  
D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE**

**ARTICLE 1    CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychologue (2113).

**ARTICLE 2    MAJORATION DE TRAITEMENT**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée a droit à une majoration de traitement de 10,00 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration de traitement est applicable sur le taux de base horaire<sup>1</sup> de la personne professionnelle<sup>2</sup>.

Cette majoration de traitement doit être prise en compte pour le calcul des avantages sociaux et des heures de travail supplémentaires.

Cette majoration de traitement est non-cumulable et s'applique en remplacement de la rémunération additionnelle prévue à la clause 6-2.05 de la convention pour la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise.

**Méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement<sup>3</sup>**

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement de traitement<sup>4</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la section 1 de la clause 6-2.01 et de l'ajustement salarial prévu au paragraphe A) de la section 2 de la clause 6-2.01 de la convention.

---

<sup>1</sup> Pour les fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque l'expression « taux de base horaire » est utilisée, cela fait référence aux taux horaires de l'échelle de traitement prévus aux structures salariales présentées à l'annexe C, et ce, conformément au rangement du corps d'emplois de psychologue indiqué à l'annexe D, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Toutefois, advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement prévue à l'article 6-2.00, les taux de base horaire à utiliser sont ajustés pour tenir compte de tel ajustement. Dans tous les cas, la mise à jour des structures salariales et des taux horaires de l'échelle de traitement du corps d'emplois de psychologue est effectuée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

<sup>2</sup> La personne professionnelle qui reçoit la majoration de traitement, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée comme hors taux ou hors échelle.

<sup>3</sup> Le calcul de la majoration de traitement est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

<sup>4</sup> Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1<sup>er</sup> avril 2015.



La diminution de la majoration de traitement est appliquée selon la méthode et la formule suivante :

Le pourcentage de la majoration de traitement est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Le pourcentage de référence de la majoration de traitement, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Mathématiquement :

$$\% \text{ Majoration de traitement}_{t+1} = \left[ \left( \frac{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_t \times (1 + \% \text{ Majoration de traitement}_t / 100)}{\text{Taux de base horaire de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

$t$  = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

$t + 1$  = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent<sup>1</sup>.

Le pourcentage obtenu, de la majoration de traitement, est arrondi à une décimale après la virgule.<sup>2</sup>

Si, au cours de la durée de la convention, la majoration de traitement est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration de traitement, le Comité patronal en avise le syndicat.

### **ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE CORPS D'EMPLOIS DE PSYCHOLOGUE**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,50 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration de traitement prévue à l'article 2, si elle effectue une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

---

<sup>1</sup> Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 3<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 3<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2<sup>e</sup> est porté à l'unité supérieure et le 3<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup> Ainsi quand la virgule est suivie de 2 chiffres et plus, le 2<sup>e</sup> chiffre et les suivants sont retranchés si le 2<sup>e</sup> chiffre est inférieur à 5. Si le 2<sup>e</sup> chiffre est égal ou supérieur à 5, le 1<sup>er</sup> est porté à l'unité supérieure et le 2<sup>e</sup> et les suivants sont retranchés.

Sous réserve de l'article 4 de la présente lettre d'entente, le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par le centre de services qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

#### **ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE PROFESSIONNELLE ENGAGÉE POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE REMPLAÇANTE OU DE SURNUMÉRAIRE**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

- Les avantages sociaux applicables à la personne professionnelle engagée pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçante ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.
- Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne professionnelle sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 2      RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

### **Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

1. Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
2. Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
3. Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

### **Composition et fonctionnement du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

**LETTRE D'ENTENTE N° 3      RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU  
SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de grief étant entendu que le mode choisi peut être modifié après consultation du Greffe;
- Lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.08, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;
- En lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;
- Faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;
- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;
- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;
- En lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

**LETTRE D'ENTENTE N° 4      RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE  
AUX ORTHOPÉDAGOGUES DES CENTRES DE SERVICES  
SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2123)**

À partir du 8 décembre 2021, l'orthopédagogue des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi d'orthopédagogue par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

**LETTRE D'ENTENTE N° 5      RELATIVE À LA MAJORATION DE TRAITEMENT VERSÉE  
AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES CENTRES DE  
SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES (2104)**

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, la conseillère ou le conseiller pédagogique des centres de services scolaires et des commissions scolaires qui se situe au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle de traitement reçoit une majoration de traitement correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

Cette majoration de traitement est versée tout au long de l'année à chaque période de paie, et ce, au prorata des heures travaillées dans un emploi de conseiller pédagogique par rapport au nombre d'heures d'un emploi à temps complet.

La majoration de traitement est cotisable et admissible au régime de retraite.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 6      RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

### **Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

1. Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention afin de :
  - a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
  - b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales<sup>1</sup>, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

### **Composition du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

<sup>1</sup> En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

**LETTRE D'ENTENTE N° 7      PRIME RELATIVE AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE****ARTICLE 1    CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne professionnelle classifiée dans le corps d'emplois de psychoéducateur.

**ARTICLE 2    PRIME RELATIVE AUX SERVICES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne professionnelle visée bénéficie d'une prime de 2,50 % de son taux de traitement.

Cette prime s'applique uniquement à la personne professionnelle dont la prestation de travail rémunérée est de 70 heures par période de paie. La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime. Toutefois, la prime ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par le centre de services qui coïncide avec l'horaire de travail de la personne professionnelle;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime prend fin le 30 mars 2028.