



Changements dans la convention collective 2015-2020 Professionnels de commissions scolaires francophones (P1) et anglophones (P2)

	Gains
A	Assurer la pérennité pour toute la durée de la convention de l'enveloppe dédiée, actualisée à 29,2 M\$ pour les ressources professionnelles en soutien à la réussite prévue à l'entente 2010-2015.
B	Engagement du Ministère d'un nouvel ajout de ressources , pour un minimum de 7 M\$ dans une enveloppe dédiée au personnel professionnel.
C	Perfectionnement : ajout de 111 700 \$ supplémentaires pour chaque année scolaire, pour le personnel professionnel en régions éloignées (CS francophones) et de 4 965 \$ (CS anglophones).
D	Prime des psychologues réguliers : obtention de cette prime dans une lettre d'entente dans la convention, soit 9,6 % pour les psychologues qui travaillent 70 heures/2 semaines et 6,7 % pour ceux qui travaillent plus de 52,5 heures/2 semaines. Il s'agit d'un gain syndical d'environ 5 M\$ sur une question qui a fait l'objet de nombreuses représentations politiques depuis 2012 pour établir une équité avec le réseau de la santé.
E	Maintien de certains avantages en cas de changement d'employeur dans le réseau scolaire : droit à un congé sans traitement automatique de 12 mois, reconnaissance accélérée de la permanence et transfert des crédits de vacances chez le nouvel employeur.
F	Vacances : Reconnaissance, aux fins du calcul des crédits de vacances, de la durée d'emploi effectuée à titre de remplaçante, remplaçant ou de surnuméraire, lors de l'obtention d'un poste régulier, permettant d'atteindre plus rapidement la 5 ^e semaine de vacances.
G	Tâche professionnelle : Amélioration de la reconnaissance de certains aspects des fonctions comme le perfectionnement, l'autonomie professionnelle, la concertation professionnelle et les exigences liées à l'appartenance à un ordre professionnel.
H	Déplacements et lieu principal de travail : renforcement de la notion de « <i>lieu principal de travail</i> » dans la convention.
I	Retours progressifs et invalidité : ajout de clauses permettant une plus grande flexibilité à ce niveau, soit en permettant un retour progressif avant 12 semaines ou s'étalant sur plus de 12 semaines.
J	Règles budgétaires : accès du syndicat aux règles et documents budgétaires permettant de faire le suivi des budgets pour le personnel professionnel
K	Congés spéciaux (CS anglophones) : obtention de 2 jours de congés pour affaires personnelles, augmentation de 3 à 7 jours pour le mariage et de 5 à 7 jours pour le décès de la conjointe, du conjoint ou de son enfant.
L	Représentation syndicale : clarification des règles et du mécanisme de financement pour les libérations syndicales.

	Concessions
M	Prolongation de la période d'essai à 12 mois, pour le personnel régulier à temps plein ou à temps partiel
N	Congés spéciaux : limite des liens familiaux pour les congés de décès à l'union actuelle (ex : beau-frère, beau-père, etc.) et possibilité de décaler une journée de congé pour les funérailles ou une cérémonie ultérieure.
O	Retrait de l'obligation de payer la cotisation syndicale lors d'une affectation temporaire à un poste de cadre .
P	Introduction d'une clause empêchant le double cumul de vacances en cas de transfert de catégorie d'employé en cours d'année (ex : enseignante ou enseignant qui devient CP le 1 ^{er} janvier).
Q	Acceptation, en cas de lésions professionnelles , que le traitement versé ne soit pas supérieur à celui reçu si la personne était au travail.
R	Certains aspects techniques et concordances (transmission de certaines informations aux professionnelles et professionnels et au syndicat par courriel, réduction de l'impression des conventions en version papier et mise à jour de certaines annexes).
S	Bonification du remboursement des libérations syndicales et augmentation des délais de préavis.
T	Spécifique aux CS anglophones : Introduire une clause reconnaissant les droits de gérance et le partage des responsabilités liées à la confidentialité.

Extrait de la Passerelle Négociation de décembre 2016

Gain A <i>(pas dans la convention)</i>	Assurer la pérennité pour toute la durée de la convention de l'enveloppe dédiée, actualisée à 29,2 M\$ pour les ressources professionnelles en soutien à la réussite prévue à l'entente 2010-2015.			
	<i>Octobre 2016 : les comités patronaux de négociation des commissions scolaires francophone et anglophone ont transmis la répartition des sommes dans les commissions scolaires — syndicats de personnel professionnel affiliés à la FPPE-CSQ (Pérennité de l'Annexe D négociée en 2010-15)</i>			
		2014-15	2015-16	2016-17
	EMSB	689 076 \$	695 347 \$	706 681 \$
	CSPÎ	886 686 \$	894 755 \$	909 340 \$
CSDM	2 046 681 \$	2 065 306 \$	2 098 970 \$	

Gain B <i>(pas dans la convention)</i>	Engagement du Ministère d'un nouvel ajout de ressources , pour un minimum de 7 M\$ dans une enveloppe dédiée au personnel professionnel.			
	<i>« Investir dans des mesures probantes et innovantes pour la réussite des élèves! »</i>			
	<i>Mesure 2 – Renforcement des ressources et pratiques dédiées à la réussite en lecture et écriture pour les élèves du primaire des milieux les plus défavorisés</i>			
	<i>Octobre 2016 : répartition de la somme de 7 millions distribuée dans les écoles ayant un niveau de défavorisation de rang décile de 8, 9 ou 10 (mesure 15015)</i>			
			2016-17	
	EMSB	130 588 \$		
	CSPÎ	689 686 \$		
	CSDM	2 034 278 \$		

Gain C	Perfectionnement : ajout de 111 700 \$ supplémentaires pour chaque année scolaire, pour le personnel professionnel en régions éloignées (CS francophones) et de 4 965 \$ (CS anglophones).		
	<i>Cet ajout concerne les professionnelles et professionnels des régions éloignées.</i>		

Gain D <i>(Lettres d'ententes n° 3 et n° 10, après les annexes)</i>	Prime des psychologues réguliers : obtention de cette prime dans une lettre d'entente dans la convention, soit 9,6 % pour les psychologues qui travaillent 70 heures/2 semaines et 6,7 % pour ceux qui travaillent plus de 52,5 heures/2 semaines. Il s'agit d'un gain syndical d'environ 5 M\$ sur une question qui a fait l'objet de nombreuses représentations politiques depuis 2012 pour établir une équité avec le réseau de la santé.		
	<i>L'obtention de cette prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue dans le réseau de l'éducation devait respecter un principe de parité avec le réseau de la santé.</i>		

<i>dans notre convention)</i>	<p><i>Or, nous avons constaté récemment que dans le milieu de la santé, la prime était versée peu importe le statut d'engagement (réguliers, remplaçants, temporaires...) alors qu'en éducation, elle était limitée aux professionnels réguliers à temps plein.</i></p> <p><i>La FPPE effectue des représentations en ce moment.</i></p> <p><i>Le SPPMEM vous informera de l'évolution de ce dossier.</i></p>
-------------------------------	---

Gain E	<p>Maintien de certains avantages en cas de changement d'employeur dans le réseau scolaire : droit à un congé sans traitement automatique de 12 mois, reconnaissance accélérée de la permanence et transfert des crédits de vacances chez le nouvel employeur.</p>
<i>Articles 5-18.01 à 5-18.05</i>	<p><i>Cette nouvelle disposition permet à une professionnelle, un professionnel, de changer de commission scolaire tout en gardant des avantages non négligeables, dont la permanence.</i></p>
<i>P2 : articles 5- 13.01 à 5-13.06</i>	<p>5-18.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION (P2 : 5-13.00)</p> <p>Maintien des avantages en cas de changement d'employeur</p> <p>5-18.01 Une professionnelle ou un professionnel régulier permanent a droit à un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une année pour aller travailler dans une autre commission scolaire, moyennant un préavis écrit de 30 jours ouvrables.</p> <p>Au terme d'une période d'insertion professionnelle (équivalente à la durée du congé sans traitement accordé par la commission d'origine), la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître chez son nouvel employeur sa permanence et elle ou il est réputé avoir démissionné de sa commission d'origine.</p> <p>Aux fins de vacances, le service continu de la professionnelle ou du professionnel est reconnu à la commission, et ce, dès l'année du transfert.</p> <p>5-18.02 Au plus tard 60 jours avant la fin de la période d'insertion professionnelle, le nouvel employeur informe la professionnelle ou le professionnel de sa décision de la ou le maintenir à son emploi.</p> <p>La professionnelle ou le professionnel conserve son droit de revenir à sa commission d'origine avec un préavis écrit de 30 jours avant la fin de son congé sans traitement.</p> <p>5-18.03 Le changement d'une commission à une autre est sur une base volontaire et ne donne droit à aucun autre avantage que ceux prévus au présent article.</p> <p>5-18.04 Le droit de la professionnelle ou du professionnel de se prévaloir de cette mesure d'attraction et de rétention n'est possible qu'une seule fois dans sa carrière.</p>



	<p>5-18.05</p> <p>Aucun grief ne peut être logé en vertu du présent article, en ce qui concerne le refus par la commission de maintenir la professionnelle ou le professionnel à son emploi au terme de la période d'insertion professionnelle. Seuls les délais et avis prévus au présent article peuvent faire l'objet d'un grief.</p>
--	--

<p>Gain F</p> <p>Article 7-7.01, note de bas de page n° 1</p> <p>P2 : article 8-1.01, note de bas de page n° 1</p>	<p>Vacances : reconnaissance, aux fins du calcul des crédits de vacances, de la durée d'emploi effectuée à titre de remplaçante, remplaçant ou de surnuméraire, lors de l'obtention d'un poste régulier, permettant d'atteindre plus rapidement la 5^e semaine de vacances.</p>
	<p><i>Il est maintenant possible de considérer les contrats de surnumérariat ou de remplacement, habituellement obtenus en début de carrière, aux fins du calcul de service continu, pour accroître le nombre d'années de services continu et ainsi favoriser l'obtention plus rapide de la 5^e semaine de vacances.</i></p>
	<p>7-7.00 VACANCES (P2 : 8-0.00)</p> <p>7-7.01</p> <p>Sous réserve des autres dispositions du présent article, la professionnelle ou le professionnel 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...</p> <p>...</p> <p><i>Le second paragraphe de la note n° 1 de bas de page indique ceci :</i></p> <p>Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier.</p>

<p>Gain G</p> <p>Articles 7-10.13 et 8-8.01</p> <p>P2 : articles 8-4.02 et 9-8.01</p>	<p>Tâche professionnelle : amélioration de la reconnaissance de certains aspects des fonctions comme le perfectionnement, l'autonomie professionnelle, la concertation professionnelle et les exigences liées à l'appartenance à un ordre professionnel.</p>
	<p><i>Perfectionnement : la commission scolaire doit faciliter le perfectionnement.</i></p> <p><i>Autonomie professionnelle : nouveau concept dans notre convention.</i></p> <p><i>Concertation professionnelle : nouveau concept dans notre convention.</i></p> <p><i>Exigences liées à l'appartenance à un ordre professionnel : dans le contexte de la facilitation au perfectionnement.</i></p>
	<p>7-10.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (P2 : 8-4.00, PERFECTIONNEMENT)</p> <p>7-10.13 (P2 : 8-4.02)</p> <p>Dans le but de développer les compétences des professionnelles et professionnels, la commission facilite le perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions à la commission ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel</p>

	requis par la commission.
	8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION (P2 : 9-8.00)
	8-8.01
	La fonction d'une professionnelle ou d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.
	La commission facilite, dans le cadre des activités décrites à l'alinéa qui précède, l'autonomie professionnelle et la concertation professionnelle propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.

Gain	Déplacements et lieu principal de travail : renforcement de la notion de « <i>lieu principal de travail</i> » dans la convention.
H	<i>La reconnaissance d'un lieu principal de travail aide la professionnelle, le professionnel lorsque vient le temps pour elle ou lui d'obtenir le remboursement de ses frais de déplacement.</i>
Article 5-3.06 d)	<i>Nouveau dans la convention : l'obligation pour la commission scolaire de communiquer par écrit à la professionnelle, au professionnel, ainsi qu'au syndicat (P1 seulement) son lieu principal de travail.</i>
P2 : article 5-2.06h)	5-3.00 ENGAGEMENT (P2 : 5-2.00)
	5-3.06 d) (P2 : 5-2.06 h)
	Dans les 5 jours de la signature du contrat ou de la date où il est réputé signé en vertu du paragraphe d) de la clause 5-3.04 ou de la transmission de la lettre d'engagement, la commission informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que le syndicat des points suivants et par la suite de tout changement qui leur survient :
	a) le corps d'emplois...
	b) le service auquel elle ou il est rattaché;
	c) la liste non exhaustive de ses tâches;
	d) son lieu principal de travail;
	...

Gain	Retours progressifs et invalidité : ajout de clauses permettant une plus grande flexibilité à ce niveau, soit en permettant un retour progressif avant 12 semaines ou s'étalant sur plus de 12 semaines.
I	<i>Notre convention collective a beau statuer le nombre de semaines minimal pour qu'un médecin puisse prescrire un retour progressif, ainsi que la le nombre de semaines maximal de ce retour progressif, il n'en demeure pas moins que la jurisprudence a depuis longtemps démontré que ces balises temporelles ne doivent pas être considérées comme étant absolues.</i>
Article 5-10.31, notes de bas de page n° 1 et n° 2	<i>Nouveau dans notre convention : des notes de bas de page qui tiennent compte de la possibilité de prescrire plus tôt un retour progressif, ou de prescrire un retour progressif s'étendant sur une plus longue période.</i>



<p><i>P2 : article 7-1.31, notes de bas de page n° 1 et n° 2</i></p>	<p>5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE (P2 : 7-1.00) 5-10.31 (P2 : 7-1.31) <i>La note n° 1 de bas de page indique ceci :</i> La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines. <i>La note n° 2 de bas de page indique ceci :</i> La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.</p>
--	---

<p>Gain J</p>	<p>Règles budgétaires : accès du syndicat aux règles et documents budgétaires permettant de faire le suivi des budgets pour le personnel professionnel</p>
	<p><i>Le syndicat peut désormais consulter les règles budgétaires, pour autant qu'il en fasse la demande.</i></p>
<p><i>Articles 1-6.01 et 1-6.02</i></p> <p><i>P2 : articles 1-7.01 et 1-7.02</i></p>	<p>1-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES (P2 : 1-7.00) 1-6.01 Sur demande écrite adressée à la commission par le syndicat, dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés. 1-6.02 Si le syndicat a adressé une demande à la commission en vertu de la clause précédente, dès que la commission reçoit du MEES les règles budgétaires, elle transmet au syndicat l'information concernant leur application à la commission par les documents suivants¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - paramètres de consultation, « document B : Calcul de l'allocation de base pour l'organisation des services et du produit de la taxe scolaire »; - paramètres de consultation, « document C : Calcul des ajustements aux allocations de base pour les activités éducatives »; - paramètres de consultation, « document F : Calcul de l'allocation de base pour les activités éducatives des adultes de la formation générale »; - paramètres de consultation, « document G : Calcul de l'allocation de base pour les activités de la formation professionnelle ».

<p>Gain K</p>	<p>Congés spéciaux (CS anglophones seulement) : obtention de 2 jours de congé pour affaires personnelles, augmentation de 3 à 7 jours pour le mariage et de 5 à 7 jours pour le décès de la conjointe, du conjoint ou de son enfant.</p>
	<p><i>Ces ajouts viennent harmoniser la convention collective anglophone à la convention collective francophone en matière de congés spéciaux.</i></p>

<p>P2 : articles 7-3.01, 7-3.02 a), 7-3.02 g) et 7-3.04</p>	<p>P2 seulement</p> <p>7-3.00 CONGÉS SPÉCIAUX</p> <p>7-3.01</p> <p>La professionnelle ou le professionnel a droit à certains congés sans perte de traitement, et ce, jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par année, non cumulatifs et non monnayables.</p> <p>Pour tenir compte de situations particulières, la commission et le syndicat peuvent convenir, dans le cadre d'un arrangement local, de la distribution de ces 12 jours; à défaut d'entente, la distribution suivante s'applique :</p> <p>a) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;</p> <p>...</p> <p>g) le mariage ou l'union civile de la professionnelle ou du professionnel : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables, à l'inclusion de celui du mariage ou de l'union civile;</p> <p>...</p> <p>7-3.04</p> <p>Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00 peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, deux jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 9-1.00.</p> <p>Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit des jours de congé de maladie monnayables ou des autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel, selon son choix, ou sont pris sans traitement si la professionnelle ou le professionnel n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit.</p> <p>Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.</p>
---	---

<p>Gain</p> <p>L</p> <p>Plusieurs articles dans le chapitre 3</p>	<p>Représentation syndicale : clarification des règles et du mécanisme de financement pour les libérations syndicales.</p> <p>Plusieurs articles du chapitre 3 de notre convention collective viennent clarifier des dispositions de financement pour les libérations syndicales, facilitant les transactions avec les commissions scolaires.</p>
---	--

Concession M Article 5-3.01 P2 : article 5- 2.02	Prolongation de la période d'essai à 12 mois , pour le personnel régulier à temps plein ou à temps partiel
	<i>La période d'essai, autrefois de 6 mois (9 mois pour les professionnels à temps partiel), est passée à 12 mois.</i>
	5-3.00 ENGAGEMENT (P2 : 5-2.00) 5-3.02 (P2 : 5-2.02) Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein ou à temps partiel est soumis à une période d'essai dont la durée est de 12 mois , à compter de la date de son entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel régulier. Une professionnelle ou un professionnel régulier n'est toutefois soumis qu'à une seule période d'essai.

Concession N Article 7-4.01 P2 : article 7- 3.02	Congés spéciaux : limite des liens familiaux pour les congés de décès à l'union actuelle (ex : beau-frère, beau-père, etc.) et possibilité de décaler une journée de congé pour les funérailles ou une cérémonie ultérieure.
	<i>Dorénavant, une séparation ne devrait plus octroyer de journées de congés payés lors du décès de membres de l'ancienne belle-famille.</i> <i>Lors des journées de congé pour décès, il sera possible de conserver une journée pour assister à une cérémonie ultérieure.</i>
	7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (P2 : 7-3.00) 7-4.01 (P2 : 7-3.02) La professionnelle ou le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle ou il peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales en raison des événements suivants : 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 : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure; d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure; le décès de son beau-père ou de sa belle-mère : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure; 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, soit le jour des funérailles; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une

	<p>seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;</p> <p>...</p> <p>L'octroi des congés spéciaux prévus au 2e alinéa du paragraphe d) et au paragraphe e) est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ces congés est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus, sauf si la rupture d'un de ces liens (mariage, union civile, conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint de la professionnelle ou du professionnel.</p>
--	--

<p>Concession</p> <p>O</p> <p>P1 seulement : article 5-4.17</p> <p>P2 : article 5- 11.03</p>	<p>Retrait de l'obligation de payer la cotisation syndicale lors d'une affectation temporaire à un poste de cadre (convention francophone seulement).</p>
	<p><i>L'article qui prévoyait le maintien du prélèvement des cotisations syndicales pour une professionnelle, un professionnel en promotion temporaire a été modifié dans la convention collective francophone. Dorénavant, la professionnelle, le professionnel en promotion temporaire ne versera plus sa cotisation au syndicat.</i></p> <p>CEPENDANT, dans la convention anglophone, l'article 5-11.03 n'a pas changé : une professionnelle, un professionnel en promotion temporaire continue de verser sa cotisation au syndicat.</p>
	<p>5-4.17 (nouvelle P1 seulement)</p> <p>Une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre cesse, pendant son affectation temporaire, de verser sa cotisation syndicale tout en continuant de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives au travail supplémentaire.</p>

<p>Concession</p> <p>P</p> <p>Article 7-7.09</p> <p>P2 : article 8- 1.10</p>	<p>Introduction d'une clause empêchant le double cumul de vacances en cas de transfert de catégorie d'employé en cours d'année (ex : enseignante ou enseignant qui devient CP le 1er janvier).</p>
	<p><i>C'était surtout le cas chez les enseignantes et enseignants qui accédaient à un poste de conseillère, conseiller pédagogique en cours d'année. Les enseignants reçoivent du traitement sur une base de 200 jours de travail par an; les professionnels, 260.</i></p> <p><i>La commission scolaire prélève normalement une portion des journées de travail des enseignants, afin de leur assurer un traitement pendant la période estivale. La convention des professionnels prévoyant le plein traitement des journées de vacances, certains enseignants devenant conseillers pédagogiques en cours d'année se voyaient octroyer un nombre de journées de vacances estivales trop élevé aux yeux de l'employeur (20 jours comme professionnel + portions prélevées à titre d'enseignant).</i></p> <p><i>À ce sujet, le SPPMEM avait déjà obtenu gain de cause devant un arbitre (Haralambakos 2011).</i></p>

	<p>7-7.09 (8-1.10 AN)</p> <p>Lorsqu'une personne à l'emploi de la commission dans une autre catégorie d'emplois devient professionnelle ou professionnel en cours d'année scolaire, l'accumulation des crédits de vacances, pour l'année du transfert, se fait en proportion du temps travaillé comme professionnelle ou professionnel dans cette année scolaire, tenant compte du service continu à la commission selon la clause 7-7.01.</p> <p>...</p>
--	--

<p>Concession</p> <p>Q</p> <p>Article 5-12.12</p> <p>P2 : article 7-1.58</p>	<p>Acceptation, en cas de lésions professionnelles, que le traitement versé ne soit pas supérieur à celui reçu si la personne était au travail.</p>
	<p><i>Un alinéa a été ajouté à l'article abordant le traitement en cas de lésion professionnelle. Il avait été observé, précédemment, que certaines personnes recevant une indemnité de remplacement de revenu aient pu bénéficier un traitement supérieur à ce qu'elles recevaient au travail, en temps normal.</i></p>
	<p>5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (P2 : 7-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE)</p> <p>5-12.12 (P2 : 7-1.58)</p> <p>Tant et aussi longtemps qu'une professionnelle ou un professionnel a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, elle ou il a droit à son traitement comme si elle ou il était en fonction, sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable se fait de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.</p> <p>L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer, à la professionnelle ou au professionnel qui en bénéficie, un traitement supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.</p> <p>...</p>

<p>Concession</p> <p>R</p> <p>Articles 1-2.04, 1-4.01; 5-5.01 et autres</p>	<p>Certains aspects techniques et concordances (transmission de certaines informations aux professionnelles et professionnels et au syndicat par courriel, réduction de l'impression des conventions en version papier et mise à jour de certaines annexes).</p>
	<p><i>La nouvelle convention reconnaît davantage la présence des technologies de l'information et des communications (TIC) telles que nous les connaissons maintenant, comme pour ce qui en est de l'utilisation du courriel. Dans le même esprit, la partie patronale imprimera et distribuera encore moins de copies de la convention.</i></p> <p><i>À noter : malgré l'avènement des TIC, certains articles particulièrement sensibles portent une note de bas de page mentionnant qu'on ne peut les transmettre par</i></p>



<p>P2 : articles 1-2.03, 1-6.02, 5-9.01 et autres</p>	<p><i>courriel.</i></p> <p><i>Comme c'est toujours le cas lorsque des modifications sont apportées à un texte légal, il faut revoir certaines concordances.</i></p> <p><i>Enfin, des annexes de la convention ont été mises à jour.</i></p>
	<p><i>Exemple de présence de la note de bas de page limitant l'utilisation du courriel :</i></p> <p>5-5.00 NON-RENGAGEMENT, DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT</p> <p>P2 : 5-9.00 NON-RENGAGEMENT</p> <p>5-5.01 (P2 : 5-9.01)</p> <p>La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 15 juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit¹ à cette fin. Cet avis doit énoncer le ou les motifs de cette décision.</p> <p><i>Note de bas de page :</i></p> <p>1— Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.</p>

<p>Concession S</p> <p><i>Chapitre</i> <i>3-0.00</i></p>	<p>Bonification du remboursement des libérations syndicales et augmentation des délais de préavis.</p> <p><i>Certains délais et préavis, notamment pour effectuer des libérations syndicales, sont plus longs avec la nouvelle convention. Cela demande aux organisations syndicales de les planifier avec plus de rigueur.</i></p>
	<p>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES (P1 et P2)</p>

<p>Concession T</p> <p><i>P2 :</i> <i>article 9-8.05</i></p>	<p>Spécifique aux CS anglophones :</p> <p>Introduire une clause reconnaissant les droits de gérance et le partage des responsabilités liées à la confidentialité.</p>
	<p><i>La clause 9-8.05 de la convention anglophone inclut une forme de droit de gérance dans les responsabilités « respectives », sous le « sceau de la confidentialité ». Dans la version de la précédente convention, la responsabilité incombait davantage sur les épaules de la professionnelle, du professionnel, faisant alors plutôt allusion au « sceau du secret professionnel ».</i></p>
	<p>P2 : 9-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION</p> <p>9-8.05</p> <p>La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.</p>