



**CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

D'UNE PART

**L'ÉCOLE PETER HALL**

ET

D'AUTRE PART

**L'ALLIANCE DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL (FAE)**

ET CE, POUR LE COMPTE DES ENSEIGNANTS ET DES  
ENSEIGNANTES, DES PROFESSIONNELS ET DES  
PROFESSIONNELLES ET DES EMPLOYÉS ET DES  
EMPLOYÉES DE SOUTIEN, QU'ELLE REPRÉSENTE.

2022-2027



## PRÉAMBULE

Le texte est généralement au masculin. Cependant, quand on parle du salarié, de l'enseignant, du professionnel et de l'employé de soutien, il est entendu que ces termes concernent à la fois la salariée et le salarié, l'enseignante et l'enseignant, la professionnelle et le professionnel, l'employée et l'employé de soutien, à moins d'incompatibilité manifeste.



## TABLE DES MATIÈRES

<u>CHAPITRE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	
<b>1-0.00</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>9</b>
	1-1.00 BUT DE LA CONVENTION.....	9
	1-2.00 DÉFINITIONS.....	9
<b>2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....</b>	<b>17</b>
	2-1.00 CHAMP D'APPLICATION.....	17
	2-2.00 RECONNAISSANCE.....	22
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES.....</b>	<b>25</b>
	3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	25
	3-2.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	26
	3-3.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX.....	29
	3-4.00 UTILISATION DES LOCAUX DE <i>L'ÉCOLE</i> POUR FINS SYNDICALES.....	30
	3-5.00 DOCUMENTATION ET INFORMATION.....	31
	3-6.00 RÉGIME SYNDICAL.....	33
	3-7.00 RETENUE SYNDICALE.....	33
<b>4-0.00</b>	<b>LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES SALARIÉS .....</b>	<b>35</b>
	4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	35
	4-2.00 COMITÉ PÉDAGOGIQUE.....	36
	4-3.00 COMITÉ CONSULTATIF .....	38
	4-4.00 PERFECTIONNEMENT .....	39
	4-5.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT).....	43
	4-6.00 COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST).....	45
<b>5-0.00</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>49</b>
	5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX.....	49
	5-2.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	52
	5-3.00 CONGÉS DE MALADIE.....	54
	5-4.00 CONGÉS PARENTAUX.....	56
	5-5.00 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	62
	5-6.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	63

5-7.00	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET CONGÉ DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	66
5-8.00	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES.....	66
5-9.00	DOSSIER PERSONNEL.....	67
5-10.00	ANCIENNETÉ.....	69
5-11.00	PROMOTION.....	73
5-12.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	73
5-13.00	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	81
5-14.00	RÉGIME DE RETRAITE.....	82
5-15.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	83
5-16.00	MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION.....	83
5-17.00	VACANCES.....	86
5-18.00	ÉQUIPEMENT.....	88
5-19.00	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	88
5-20.00	JOURS CHOMÉS ET PAYÉS.....	89
5-21.00	COMPENSATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	90
5-22.00	SEMAINE DE RELÂCHE ET JOURNÉES DE CONGÉ NON FÉRIÉES MAIS CHÔMÉES À L'OCCASION DES FÊTES DE NOËL ET LUNDI DE PÂQUES.....	91
5-23.00	ACCUEIL DES SALARIÉS.....	92
<b>6-0.00</b>	<b>GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>	<b>93</b>
6-1.00	GRIEFS.....	93
6-2.00	ARBITRAGE.....	94
<b>7-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS.....</b>	<b>97</b>
7-1.00	ENGAGEMENT.....	97
7-2.00	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT.....	100
7-3.00	PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	101
7-4.00	FONCTIONS GÉNÉRALES.....	102
7-5.00	ANNÉE DE TRAVAIL.....	103
7-6.00	SEMAINE DE TRAVAIL.....	103
7-7.00	SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS.....	105
7-8.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	105
7-9.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS.....	108
7-10.00	RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES.....	118
7-11.00	DISTRIBUTION DES TÂCHES.....	120
7-12.00	CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS CHEZ LES ENSEIGNANTS.....	121
<b>8-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES AUX PROFESSIONNELS.....</b>	<b>123</b>
8-1.00	ENGAGEMENT.....	123

8-2.00	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT .....	126
8-3.00	PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	127
8-4.00	CONDITIONS DE TRAVAIL .....	128
8-5.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	130
8-6.00	TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....	131
8-7.00	RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT .....	133
8-8.00	RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ .....	134
8-9.00	AVANCEMENT D'ÉCHELON .....	135
8-10.00	PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE .....	136
8-11.00	TEMPS PARTIEL .....	136
8-12.00	FRAIS D'ADHÉSION .....	136
<b>9-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DE SOUTIEN .....</b>	<b>137</b>
9-1.00	ENGAGEMENT .....	137
9-2.00	DÉMISSION .....	138
9-3.00	PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À L'EXERCICE DE LA FONCTION D'EMPLOYÉ DE SOUTIEN .....	139
9-4.00	CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN .....	140
9-5.00	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	144
9-6.00	RÉMUNÉRATION - EMPLOYÉS DE SOUTIEN .....	145
9-7.00	PRÉPOSÉ AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS .....	150
9-8.00	SURVEILLANT DE REPAS, SURVEILLANT D'ÉLÈVES, MONITEUR D'AUTOBUS, BRIGADIER ET PRÉPOSÉ AU SERVICE DE GARDE	153
9-9.00	REMPLACEMENT .....	154
<b>10-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>157</b>
10-1.00	NULLITÉ D'UNE STIPULATION .....	157
10-2.00	INTERPRÉTATION DES TEXTES .....	157
10-3.00	IMPRESSION DE LA CONVENTION .....	157
10-4.00	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION .....	158
10-5.00	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	158
10-6.00	REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION .....	158
10-7.00	INTERDICTION .....	159
10-8.00	MODIFICATIONS .....	159

ANNEXES	161	
ANNEXE Ia		CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN .....161
ANNEXE Ib		CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL .....162
ANNEXE Ic		CONTRAT D'ENGAGEMENT DU PROFESSIONNEL .....163
ANNEXE IIa		CERTIFICAT DE SUPPLÉANCE .....164
ANNEXE IIb		RAPPORT D'ABSENCE.....165
<b>ANNEXE III</b>		<b>ÉCHELLES SALARIALES</b> .....166
ANNEXE IIIa		ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL DES ENSEIGNANTS .....166
ANNEXE IIIb		ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL DES PROFESSIONNELS.169
ANNEXE IIIc		TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE SOUTIEN.....174
ANNEXE IV		FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT .....180
ANNEXE V		CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....181
ANNEXE VI		COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE.....185
ANNEXE VII		CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE .....186
ANNEXE VIII		IDENTIFICATION DES ÉLÈVES .....187
ANNEXE IX		LISTE D'ANCIENNETÉ DES PRÉPOSÉS AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS .....192
ANNEXE X		CONGÉS SPÉCIAUX : AVANT 6 MOIS CONTINUS DE TRAVAIL 196
ANNEXE XI		CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS MOINS DE SIX MOIS.....197
ANNEXE XII		VACANCES : AVANT 6 MOIS CONTINUS DE TRAVAIL ..... 201
ANNEXE XIII		JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS ..... 203
ANNEXE XIV		CONGÉ DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE .... 205
ANNEXE XIVa		CONGÉ DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE (Entente)..... 208
<b>ANNEXE XV</b>		<b>LISTE DE PRIORITÉ</b> ..... 209
<b>TABLEAU DES ENTENTES ANTÉRIEURES</b>		..... 210
<b>ENTENTE # 10</b>		<b>ÉQUITÉ SALARIALE</b> .....211
<b>ENTENTE # 14</b>		<b>MENTORAT</b> .....212
<b>ENTENTE # 15</b>		<b>PARITÉ AVEC LE SECTEUR PUBLIC</b> ..... 213
<b>ENTENTE # 16</b>		<b>PARITÉ SALARIALE</b> ..... 215
<b>ENTENTE # 17</b>		<b>SALAIRE INFIRMIÈRES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES</b> ..... 217
<b>ENTENTE # 18</b>		<b>RÉVISION DES RATIOS</b> ..... 219



## CHAPITRE

1-0.00

BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS GÉNÉRALES

1-1.00

BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariés ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs et difficultés qui peuvent survenir relativement à l'application et à l'interprétation de la convention.

1-2.00

DÉFINITIONS

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

1-2.01

ANNÉE D'EXPÉRIENCE

Toute année reconnue comme telle conformément aux clauses 7-9.21 à 7-9.27, 8-7.01 à 8-7.03, 9-6.05 à 9-6.08 et 9-7.04 de la convention.

1-2.02

ANNÉE SCOLAIRE

Année scolaire telle que définie à la Loi sur l'enseignement privé, LRQc.E.-9.1, article 9 :

Dans la présente loi, on entend par "année scolaire", la période débutant le 1er juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

1-2.03

ANNÉE DE SCOLARITÉ

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle de scolarité décernée par le ministre conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" en vigueur ou réputé en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

1-2.03.1

ANNÉE DE SERVICE CONTINU

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'École par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non renouvellement de contrat.

1-2.04

CAMPUS

Entité institutionnelle, sous la responsabilité d'un directeur ou d'un représentant autorisé groupant des élèves dans un établissement, dans une partie de celui-ci ou dans plusieurs établissements selon la décision de l'École.

1-2.05

CENTRE ADMINISTRATIF

Le siège social de l'École.

1-2.06

CHAMP D'ENSEIGNEMENT

L'un ou l'autre des champs d'enseignement prévus à la convention.

1-2.07

CHEF DE GROUPE

Un enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignant au niveau d'un *campus*, s'acquitte de ses fonctions de chef de groupe proprement dites auprès d'un groupe d'enseignants.

1-2.08

CLASSE D'EMPLOIS

L'une ou l'autre des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe IIIc) de la convention et celles qui pourraient être ajoutées, conformément à la clause 9-3.02 ou le plan de classification.

1-2.09

CONGÉDIEMENT

Mesure disciplinaire dont l'effet est de résilier l'engagement d'un salarié.

1-2.10 CONJOINT

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1-2.11 CORPS D'EMPLOI

L'un des corps d'emploi prévu au Plan de classification.

1-2.12 DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET DÉLÉGUÉ SUBSTITUT

Tout salarié désigné par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-2.13 DIRECTEUR

Celui que *l'École* désigne comme son représentant dans un *campus*, un établissement ou un point de services et qui assume au nom de *l'École* toute l'autorité qu'elle peut lui désigner.

1-2.14 DIRECTEUR ADJOINT

Celui à qui *l'École* délègue la responsabilité de seconder le directeur dans sa tâche.

1-2.15 ÉCHELON

Subdivision (en ordonnée) d'une échelle de traitement.

1-2.16 ÉCOLE

*École* Peter Hall Inc., représentée par le directeur général qui assume au nom de celle-ci toute l'autorité qu'elle peut lui déléguer.

1-2.17 ENSEIGNANT

Toute personne employée par *l'École* dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'enseignement privé (LRQc.E - 9.1).

1-2.18 ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

L'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe Ib détermine qu'il est employé soit pour une journée scolaire non complète, soit pour une semaine scolaire non complète, soit pour une année scolaire non complète.

Cependant, ce contrat peut prévoir que l'enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète dans le cas de remplacement.

1-2.19 ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

Un enseignant engagé pour assumer une charge complète par un contrat pour l'année scolaire ou s'il est engagé entre le début de l'année scolaire et le 1<sup>er</sup> décembre pour terminer ladite année scolaire. Cet enseignant doit assurer la disponibilité correspondante à sa charge.

1-2.20 EMPLOYÉ DE SOUTIEN

Toute personne qui exerce une fonction dans une classe d'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien.

1-2.21 EMPLOYÉ DE SOUTIEN À TEMPS PARTIEL

Un employé de soutien dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75% de la durée de la semaine régulière de travail, prévue à la clause 9-4.01 b).

1-2.22 EMPLOYÉ DE SOUTIEN À TEMPS PLEIN

Un employé de soutien dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à 75% de la durée de la semaine régulière de travail, prévue à la clause 9-4.01 b).

- 1-2.23      ÉTABLISSEMENT
- Entité institutionnelle où *l'École* dispense des services auprès d'élèves.
- 1-2.24      FAE
- La Fédération autonome de l'enseignement.*
- 1-2.25      GRIEF
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 1-2.26      LÉGALEMENT QUALIFIÉ
- Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par le Ministre. Cette autorisation prend l'une des formes suivantes :
- 1) un brevet d'enseignement du Québec (aux élèves handicapés en difficulté d'adaptation et d'apprentissage ou dans une spécialité).
  - 2) un permis d'enseigner (aux élèves handicapés en difficulté d'adaptation et d'apprentissage ou dans une spécialité).
  - 3) une autorisation provisoire d'enseigner ou permis annuel d'enseigner (aux élèves handicapés en difficulté d'adaptation et d'apprentissage ou dans une spécialité).
- 1-2.27      LISTE DE PRIORITÉ
- Les salariés visés par l'Annexe XV.*
- 1-2.28      LISTE DE RAPPEL
- Liste des salariés mis à pied en fonction de l'article 5-12.00.*
- 1-2.29      MINISTÈRE
- Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-2.30 MINISTRE

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-2.31 MISE À PIED

*Perte d'emploi temporaire d'un salarié notamment, due à des motifs d'organisation interne ou liée à des motifs d'ordre économique.*

1-2.32 NON-LÉGALEMENT QUALIFIÉ

Une personne qui n'est pas légalement qualifiée pour enseigner aux élèves handicapés en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, y compris toute personne pour qui l'École a reçu du Ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

1-2.33 PÉRIODE D'ESSAI

La période prévue dans la présente convention aux clauses 7-1.03, 8-1.03 et 9-1.03 *et annexe XV*.

1-2.34 PLAN DE CLASSIFICATION

Les plans de classification préparés par la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère pour les catégories d'emplois de soutien technique, soutien administratif et soutien manuel et les emplois de professionnels, en vigueur à la signature de la présente convention et toute modification ou ajout qui surviennent dans ces plans pendant la durée de la convention.

1-2.35 PROFESSIONNEL

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

1-2.36 PROFESSIONNEL À TEMPS PARTIEL

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

1-2.37 PROFESSIONNEL À TEMPS PLEIN

Professionnel surnuméraire ou remplaçant dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à la clause 8-4.02 de la présente convention et le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte soixante-quinze pour cent (75%) ou plus du nombre d'heures prévu à la clause 8-4.02.

1-2.38 PROGRAMME

Un ensemble structuré d'objectifs et de situations d'apprentissage ou d'activités se rapportant à l'enseignement, aux interventions professionnelles et aux services complémentaires aux élèves.

1-2.39 REPRÉSENTANT SYNDICAL

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

1-2.40 SALARIÉ ITINÉRANT

Le salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se déplacer d'un établissement à un autre établissement.

1-2.41 SALARIÉ REMPLAÇANT

Tout salarié engagé par *l'École* pour exercer une fonction en remplacement d'un salarié absent de son travail et appartenant à la catégorie des professionnels ou des employés de soutien.

1-2.42 SALARIÉ SURNUMÉRAIRE

Tout salarié engagé comme tel de façon provisoire en sus de salariés de la catégorie des professionnels ou des employés de soutien à l'emploi de *l'École* dans le cas d'un surcroît de travail ou pour un travail ne s'effectuant que provisoirement.

1-2.43 SPÉCIALISTE

Enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité auprès d'un élève ou de plusieurs élèves, d'un groupe d'élèves ou de plusieurs groupes d'élèves.

1-2.44 SPÉCIALITÉ

Une spécialité aux fins de l'application de la définition de spécialiste : par exemple, l'enseignement de l'éducation physique.

1-2.45 SUPPLÉANT

Une personne engagée par l'*École*, dont la fonction consiste à dispenser l'enseignement d'un enseignant temporairement absent.

1-2.46 SYNDICAT

L'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (*FAE*).

1-2.47 TRAITEMENTENSEIGNANT:

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'expérience d'un enseignant lui donne droit selon l'échelle de traitement prévue à la convention, laquelle comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés, les jours de vacances et s'il y a lieu, les primes.

PROFESSIONNEL:

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'un professionnel lui donne droit selon son échelle de traitement prévue à la convention.

PERSONNEL DE SOUTIEN

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon et la classe d'un employé de soutien lui donnent droit selon son échelle de traitement prévue à la convention.

1-2.48 TRAITEMENT TOTAL

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



## CHAPITRE

2-0.00

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation et plus précisément aux :

- enseignants
- professionnels
- employés de soutien

2-1.02 Malgré la clause 2-1.01, s'appliquent aux salariés suivants, les seules clauses où ils sont expressément désignés :

SURNUMÉRAIRES ET REMPLAÇANTS

1-1.00: But de la convention

1-2.00: Définitions suivantes : 1-2.01, 1-2.02, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.21, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.32, **1-2.33**, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.37, 1-2.38, 1-2.39, 1-2.40, 1-2.44, 1-2.45, 1-2.46, **1-2.47, 1-2.48.**

2-2.00: Reconnaissance

3-2.00: Libérations (se limitent à 3-2.01 et 3-2.02)

3-3.00: Communication et affichage

3-4.00: Utilisation des locaux

3-5.00: Documentation

3-6.00: Régime syndical

3-7.00:	Retenue syndicale
5-1.00:	Congés spéciaux : avant 6 mois continus de travail : Voir Annexe X.
5-1.05 a)	Congés pour responsabilité familiale
5-1.05 b)	Congés pour responsabilité familiale
5-4.00 :	Congé de maternité et de paternité pour les salariés engagés moins de six mois. Voir Annexe XI.
5-5.00:	Responsabilité civile
5-8.00:	Réglementation des absences
5-9.00:	Dossier personnel
5-13.00:	Accident du travail
5-14.00:	Régime de retraite
5-15.00:	Frais de déplacement
5-16.00:	Modalité du versement de la rémunération
5-17.00:	Vacances : avant 6 mois continus de travail : Voir Annexe XII.
5-18.00:	Équipement
5-19.00:	Hygiène, santé et sécurité au travail
5-20.00 :	Jours chômés et payés : Voir Annexe XIII.
6-0.00:	Griefs et arbitrage : en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause
8-1.00 ou 9-1.00 :	Engagement
8-2.00 ou 9-2.00 :	Démission
8-3.00 ou 9-3.00 :	Principes généraux

8-4.00 ou 9-4.00 :	Conditions de travail
8-5.00 ou 9-5.00 :	Temps supplémentaire
8-6.00 ou 9-6.00 :	Rémunération (sauf 9-6.09 à 9-6.16 inclusive- ment). Cependant, pour un remplacement de moins de vingt (20) jours ouvrables, le 1 <sup>er</sup> éche- lon du corps d'emploi concerné s'applique.
8-7.00:	Reconnaissance de l'expérience
8-8.00:	Reconnaissance de la scolarité
8-11.00:	Temps partiel
9-7.00:	Préposé aux élèves handicapés
10-0.00:	Dispositions générales  et annexes applicables.

En plus, les salariés engagés pour une durée égale ou supérieure à six (6) mois à titre de surnuméraire et remplaçant ont droit aux clauses suivantes :

5-1.00:	Congés spéciaux
5-2.00:	Régime d'assurance collective
5-3.00:	Congés de maladie
5-4.01 à 5-4.15	inclusivement : Congés de maternité
5-17.00:	Vacances
5-20.00:	Jours chômés et payés
5-21.00:	Compensation de temps supplémentaire
5-22.00:	Semaine de relâche et journées de congé non fériées mais chômées à l'occasion des Fêtes de Noël

8-9.00: Avancement d'échelon.

### SUPPLÉANTS

1-1.00: But de la convention

1-2.00: Définitions suivantes : 1-2.01, 1-2.02, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.20, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.30, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.41, 1-2.42, 1-2.43, 1-2.44, 1-2.45, 1-2.46.

2-2.00: Reconnaissance

3-1.00: Représentation syndicale

3-2.00: Libérations (se limitent à 3-2.01 et 3-2.02)

3-3.00: Communication et affichage

3-4.00: Utilisation des locaux

3-5.00: Documentation

3-6.00: Régime syndical

3-7.00: Retenue syndicale

5-4.00: Congé de maternité et de paternité. Voir Annexe XI .

5-5.00: Responsabilité civile

5-8.00: Réglementation des absences

5-9.00: Dossier personnel

5-13.00: Accident du travail

5-14.00: Régime de retraite

5-15.00: Frais de déplacement

5-16.00:	Modalité de versement de la rémunération
5-18.00:	Équipement
5-19.00:	Hygiène, santé et sécurité au travail
5-21.00:	Compensation de temps supplémentaire en autant que la suppléance qu'ils effectuent ait été de vingt (20) jours consécutifs ou plus dans un même poste.
6-0.00:	Griefs : en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause
7-0.00:	Conditions de travail et rémunération
10-0.00:	Dispositions générales et annexes applicables

SURVEILLANTS DE REPAS, SURVEILLANTS D'ÉLÈVES, MONITEUR D'AUTOBUS, BRIGADIER ET PRÉPOSÉ AU SERVICE DE GARDE

1-1.00:	But de la convention
1-2.00:	Définitions suivantes : 1-2.02, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.11, 1-2.17, 1-2.21, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.25, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.32, 1-2.44, 1-2.45, 1-2.46.
2-2.00:	Reconnaissance
3-1.00:	Représentation syndicale
3-2.00:	Libérations (se limitent à 3-2.01 et 3-2.02)
3-3.00:	Communication et affichage
3-4.00:	Utilisation des locaux
3-5.00:	Documentation et information

3-6.00:	Régime syndical
3-7.00:	Retenue syndicale
5-5.00:	Responsabilité civile
5-8.00:	Réglementation des absences
5-9.00:	Dossier personnel
5-13.00:	Accident du travail
5-14.00:	Régime de retraite
5-16.00:	Modalité du versement de la rémunération
5-18.00:	Équipement
5-19.00:	Hygiène, santé et sécurité au travail
6-0.00:	Griefs : en ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause
9-8.00:	Surveillants de repas, surveillants d'élèves, moniteur d'autobus, brigadier et préposé au service de garde.
10-0.00:	Dispositions générales et annexes applicables

## 2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01	<i>L'École</i> reconnaît le syndicat comme le représentant officiel des salariés visés par le certificat d'accréditation aux fins de négocier une convention collective et aux fins d'application de ladite convention.
--------	---

- 2-2.02 Le syndicat reconnaît le droit de ***l'École*** à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2-2.03 Pour être valide, une entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, entre un salarié et ***l'École***, concernant des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues, doit recevoir l'accord du syndicat.





## CHAPITRE

3-0.00

PRÉROGATIVES SYNDICALES3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE3-1.01 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le syndicat peut nommer, par **campus** appartenant à **L'École**, un salarié du **campus** à la fonction de délégué syndical.

3-1.02 Le syndicat peut aussi nommer par **campus** appartenant à **L'École**, un substitut à ce délégué syndical.

3-1.03 Le syndicat informe par écrit **L'École** du nom du délégué syndical et de celui de son substitut et ce, au plus tard le 15 octobre de l'année en cours, et par la suite dans les quinze (15) jours de sa nomination.

3-1.04 Le délégué syndical ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa charge de travail. Cependant, lorsqu'il devient absolument nécessaire de quitter son poste, le délégué syndical ou son substitut est soumis aux dispositions de la clause 3-2.02.

3-1.05 Un membre du conseil d'administration du syndicat peut, après avoir pris un rendez-vous, être accompagné d'un représentant syndical pour une rencontre avec le directeur général.

3-1.06 Après avoir pris un rendez-vous, le délégué syndical du **campus** ou son substitut peut rencontrer le directeur du **campus**.

Si le délégué syndical est personnellement concerné par cette rencontre, il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical.

3-1.07 Aux fins du présent article, le salarié œuvrant en centre d'accueil est réputé rattaché à un **campus**. **L'École** indique à ce salarié à quel **campus** il est rattaché.

### 3-2.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 3-2.01 a) Toute réunion ou assemblée impliquant des salariés se tient en dehors de l'horaire de travail de ces salariés.
- b) Cependant, lorsque à la demande de *l'École* ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des salariés se tient pendant l'horaire de travail, les salariés impliqués dans ladite réunion pourront y assister sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.
- c) 1) Un salarié témoin ou requérant lors d'une séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage qui se tient pendant l'horaire de travail, peut après autorisation de l'autorité compétente s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, pour participer aux séances d'audition et ce, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage. Lors d'un grief collectif, un maximum de trois (3) salariés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement sauf si *l'École* exige que la preuve soit faite pour chacun des salariés concernés, pour le temps que dure telle preuve.
- 2) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail siégeant en matière de relations de travail se tient pendant la journée de travail du salarié, ce salarié, impliqué comme témoin à ladite séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que *l'École* soit partie au litige.
- 3) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail du salarié et que le fait d'être impliqué comme témoin découle de son statut d'emploi, le salarié impliqué comme témoin à ladite séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

- 3-2.02 a) Un salarié désigné par le syndicat peut s'absenter, sans perte de traitement, mais avec remboursement à *l'École* par le syndicat, pour des périodes minimales d'une demi-journée (1/2), afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande soit faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans des cas tels que congrès ou arbitrage et quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas.
- b) L'autorisation peut être refusée en outre si :
- 1) la demande porte sur une durée excédant quatre (4) jours consécutifs sauf pour le congrès biennal de la *FAE* ;
  - 2) plus de **deux (2) salariés par campus sauf pour les cas prévus à l'article 3-2.01 c)** ;
  - 3) ce même salarié a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisations d'absences totalisant dix (10) jours pour un salarié, quinze (15) jours pour un poste de délégué, vingt-cinq (25) jours pour un membre du conseil d'administration ;
  - 4) le syndicat a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisations d'absences totalisant quatre-vingt (80) jours pour l'ensemble de ses membres, y compris la demande en question. Cependant, les libérations obtenues pour assister au congrès biennal de la *FAE* sont non déductibles de la banque ;
  - 5) le syndicat est en contravention avec le paragraphe c) de la présente clause.
- c) le remboursement par le syndicat se fait dans les trente (30) jours de la présentation d'un état de compte par *l'École* donnant les renseignements suivants : le nom et prénom du salarié concerné, la durée des absences, le traitement annuel du salarié et le coût du remboursement.
- d) Le remboursement correspond à :

POUR LES ENSEIGNANTS :

- Le coût réel de la suppléance.

POUR LES PROFESSIONNELS :

- 50% de 1/260,9e du traitement annuel.

POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN :

- 1/260e du traitement annuel.

- 3-2.03
- a) Sur préavis écrit remis à ***l'École*** au moins un (1) mois à l'avance, à moins de circonstances exceptionnelles, un salarié peut demander un congé sans traitement pour œuvrer à temps plein au sein de la ***FAE*** ou du syndicat ;
  - b) Ce préavis doit indiquer la durée probable du congé ;
  - c) Ce congé est transformé en un congé avec traitement remboursable si le syndicat prend les engagements de remboursement requis ;
  - d) Ce congé ne peut excéder deux (2) années consécutives de calendrier à moins d'entente entre ***l'École*** et le syndicat ;
  - e) Le départ du salarié doit normalement s'effectuer après la fin d'une année scolaire et avant le début de la suivante, mais peut aussi s'effectuer lorsque ***l'École*** a assuré le remplacement par un salarié possédant les compétences requises ;
  - f) Le retour du salarié doit préférablement s'effectuer au début d'une année scolaire ; si le retour se fait avant la date probable indiquée au départ, le salarié doit en donner un avis écrit à ***l'École*** au moins trente (30) jours avant la date de retour ;
  - g) Lorsque le congé est transformé en un congé avec traitement remboursable, ce salarié conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective s'il était réellement en fonction ;
  - h) Si le poste du salarié est aboli pendant son absence, ***l'École*** l'informe par écrit de cette abolition, avec copie au syndicat ;

- i) Lorsque ***l'École*** effectue des mises à pied ou des non rengagements qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.

3-2.04 Les libérations obtenues en vertu des clauses 3-2.01 c) 1, 2, 3 et 3-2.03 ne sont pas déductibles de la banque prévue à la clause 3-2.02.

3-2.05 Le salarié libéré en vertu de la clause 3-2.01 et 3-2.02 conserve les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction.

3-2.06 À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin ou à une autre date convenue entre ***l'École*** et le syndicat, ***l'École*** accorde à tout salarié requis et désigné par le syndicat, pour toute l'année scolaire suivante, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein pour le syndicat.

***L'École*** doit être avisée par écrit avant le 1er avril si le salarié ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions à ***l'École*** pour l'année scolaire suivante.

À défaut de tel avis, le salarié libéré continue de l'être pour une autre année (maximum de trois (3) années).

De même, aux mêmes conditions que celles prévues aux paragraphes 1 et 2 de la présente clause, ***l'École*** accorde à un (1) salarié désigné par le syndicat un congé sans traitement à temps plein pour une partie d'année scolaire.

3-2.07 Les libérations à effectuer en vertu de la clause 3-2.06 ne sont pas déductibles des jours permis en vertu de la clause 3-2.02.

### 3-3.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-3.01 Le syndicat peut afficher au tableau d'affichage désigné, les documents de nature professionnelle ou syndicale dûment signés par le représentant autorisé du syndicat, dont copie est remise au représentant de ***l'École***. Cet affichage est interdit ailleurs qu'aux endroits prévus à la présente clause.

- 3-3.02 *L'École* reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature professionnelle ou syndicale et la communication d'avis de même nature à chaque salarié, dans la salle de repos du personnel ou dans leur casier (pigeonnier), mais en dehors du temps où il remplit sa charge de travail.
- 3-3.03 Sur réception, le secrétariat ou l'autorité compétente transmet au délégué syndical ou à son substitut tout document ou autre communication provenant du syndicat.
- 3-3.04 Le syndicat peut utiliser, sans frais, selon les modalités en usage, le système de distribution interne de *l'École*, et ce, aux mêmes fins que celles prévues à la clause 3-3.02.
- 3-3.05 *L'École* convient que le délégué peut utiliser occasionnellement le téléphone pour communiquer avec le syndicat en dehors du temps où il remplit sa charge de travail et dans la mesure où cette utilisation n'entraîne pas de frais pour *l'École*.

3-4.00 UTILISATION DES LOCAUX DE *L'ÉCOLE* POUR FINS SYNDICALES

- 3-4.01 Le syndicat a le droit de tenir des réunions dans les locaux de *l'École* moyennant une autorisation préalable du directeur ou de son représentant et à la condition qu'un local soit disponible. Cependant, dans le cas d'une assemblée générale convoquée pour tous les membres du syndicat, l'autorisation doit émaner de *l'École* seulement et la demande d'autorisation doit être formulée par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Le syndicat rembourse à *l'École* les frais réellement encourus et il s'engage de plus à laisser le local en bon ordre.

- 3-4.02 Lors de réunions de nature syndicale ou professionnelle, *l'École* permet l'utilisation par le syndicat des appareils audiovisuels nécessaires à la tenue de la réunion (rétroprojecteur, tableau, écran, microphone) si ces appareils sont disponibles dans le *campus* concerné, ne sont pas utilisés à ce moment par le personnel du *campus* et ne nécessitent pas la présence d'un technicien.

Le syndicat convient de donner à ***L'École*** un avis écrit de vingt-quatre (24) heures et de fournir le matériel nécessaire au fonctionnement de ces appareils ou d'en défrayer le coût. Le syndicat est responsable des appareils empruntés.

3-4.03 Lorsque le délégué syndical a besoin occasionnellement d'un local de rencontre ou de travail, la direction du **campus** lui en fournit un si un tel local est disponible à ce moment-là.

3-4.04 ***L'École*** permet au délégué syndical d'obtenir des photocopies sur son équipement pendant les heures normales de travail, mais en dehors de la charge de travail des salariés. A tous les mois, ***L'École*** chargera au syndicat les frais réellement encourus pour cette utilisation.

### 3-5.00 DOCUMENTATION ET INFORMATION

3-5.01 ***L'École*** adresse au syndicat une copie de tous les règlements, directives, politiques et procédures remises aux salariés.

3-5.02 Dans les huit (8) jours ouvrables de la demande du syndicat, ***L'École*** adresse toute compilation statistique non confidentielle qu'elle possède concernant un ou des ensembles de salariés et l'organisation pédagogique des **campus**. Cependant, ***L'École*** n'est pas tenue de transmettre les compilations statistiques qu'elle a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.

3-5.03 ***L'École*** remet au syndicat au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste préliminaire de tous les salariés en indiquant pour chacun son nom, son adresse de résidence, son numéro de téléphone, tels que communiqués par le salarié.

3-5.04 De plus, ***L'École*** transmet au syndicat, au plus tard le 15 novembre de chaque année, la liste des salariés pour l'année courante. La liste comprend les renseignements suivants:

- nom et prénom ;
- adresse ;
- numéro de téléphone ;
- numéro d'assurance sociale ;

- date de naissance ;
- sexe ;
- nombre d'années de scolarité reconnu pour fins de traitement;
- scolarité réelle ;
- autorisation légale d'enseigner (qualifications) ;
- nombre réel d'années d'expérience comme enseignant, comme professionnel et comme employé de soutien selon le cas, reconnu pour fins de traitement ;
- ancienneté ;
- lieu de travail ;
- statut (congé avec ou sans traitement, invalidité, congé de maternité) ;
- fonction ;
- type de contrat (temps plein, temps partiel ou autre) ;
- traitement ;
- état civil ;
- jours accumulés à sa banque de congés de maladie ;
- période d'entraînement ou d'essai, s'il y a lieu.

3-5.05 Par la suite, deux (2) fois par année, soit vers le 1er février et vers le 30 juin, ***l'École*** avise le syndicat de tout changement apporté à cette liste.

3-5.06 Avant le 15 novembre de chaque année, ***l'École*** fournit à chaque salarié un état :

- des jours accumulés à sa caisse de congés maladie ;



- de son expérience ;
- de sa scolarité ;
- de son ancienneté.

### 3-6.00 RÉGIME SYNDICAL

3-6.01 Tout salarié à l'emploi de ***L'École***, qui est membre du syndicat à la date de signature de la présente convention, doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-6.04.

3-6.02 Tout salarié à l'emploi de ***L'École*** qui n'est pas membre du syndicat à la date de signature de la présente convention et qui, par la suite, devient membre du syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-6.04.

3-6.03 Tout salarié doit, lors de son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au syndicat. Ladite formule est transmise par le représentant autorisé de ***L'École***. Si le candidat est accepté, il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-6.04.

3-6.04 Le fait pour un salarié de démissionner ou d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme salarié, le tout sous réserve des dispositions du Code du travail.

### 3-7.00 RETENUE SYNDICALE

3-7.01 ***L'École*** déduit du traitement de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par les règlements du syndicat.

Pour toute cotisation spéciale, le syndicat doit aviser par écrit ***L'École*** au moins un (1) mois à l'avance.

- 3-7.02 Avant le premier (1<sup>er</sup>) août de chaque année, le syndicat avise ***L'École*** du taux ou du montant de sa cotisation. A défaut d'avis, ***L'École*** déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis écrit au moins trois (3) semaines avant qu'il ne prenne effet.
- 3-7.03 Pour tous les salariés, la cotisation fixée par les règlements du syndicat est déduite également sur chacun des versements de traitement commençant avec le premier (1<sup>er</sup>) versement de septembre. Cette cotisation syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit être envoyée au syndicat au plus tard le 15 du mois suivant celui où elle fut retenue.
- 3-7.04 ***L'École*** indique sur les formules d'impôt Relevé 1 (Prov) et T-4 (Féd) le montant payé aux fins de cotisations syndicales.

## CHAPITRE

4-0.00

LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES SALARIÉS

4-1.00

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-1.01

Le présent chapitre a pour buts :

- a) d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible des **campus de l'École** ;
- b) d'assurer en regard de certains objets, la participation des salariés à la vie pédagogique, au fonctionnement général des **campus**, de même qu'à l'élaboration et à la réalisation des objectifs éducatifs des **campus** ;
- c) de clarifier les objectifs et les objets propres à chacun des mécanismes de participation prévus et d'en arriver à une plus grande efficacité.

4-1.02

**L'École** et le syndicat conviennent de mettre sur pied les comités suivants :

- a) un comité pédagogique ;
- b) un comité consultatif ;
- c) un comité de perfectionnement ;
- d) un comité de relations de travail (CRT)
- e) **comité santé et sécurité du travail (SST)**

4-1.03

Les membres des comités sont nommés pour la durée de l'année scolaire.

Toutefois, dans le cas des comités pédagogique, de perfectionnement et de relations de travail, la nomination est renouvelée tacitement, d'année en année, à moins que **l'École** ne soit avisée d'un changement, et ce, au plus tard le 15 octobre.

- 4-1.04 Advenant la démission ou l'incapacité prolongée d'agir d'un membre d'un comité, la nomination du remplaçant se fait de la même façon que s'il s'agissait d'une première nomination.
- 4-1.05 À l'occasion de la première réunion, chacun des comités adopte toute procédure de régie interne non contraire aux dispositions du présent chapitre et de la présente convention.
- 4-1.06 Sur certains objets, l'autorité compétente consulte les représentants des salariés conformément aux dispositions relatives à chacun des comités.
- 4-1.07 Le défaut des représentants des salariés de faire connaître leur opinion dans les délais requis ne peut empêcher l'autorité compétente d'agir.
- 4-1.08 Lorsque au niveau de la consultation, *l'École* ou le directeur du *campus* décide de ne pas donner suite aux recommandations du comité, il consigne sa décision au procès-verbal.

Le procès-verbal de chaque rencontre fait état des éléments de la consultation, de ses résultats, ainsi que, le cas échéant, des recommandations des parties.

#### 4-2.00 COMITÉ PÉDAGOGIQUE

- 4-2.01 a) Le comité est un comité consultatif composé d'au plus huit (8) membres dont trois (3) sont nommés par *l'École*.
- b) Dans les 30 jours de la signature de la présente convention et par la suite avant le 15 octobre de chaque année scolaire, sous réserve de la clause 4-1.03, chacune des parties fait connaître à l'autre le nom de ses représentants.
- 4-2.02 À ce comité, *l'École* consulte les représentants des *enseignants* avant d'adopter ou modifier toute résolution ou règlement relatif à l'organisation générale des services éducatifs, pédagogiques et scolaires notamment sur les objets suivants:
- les objectifs pédagogiques généraux ;
  - l'organisation pédagogique générale ;

- l'introduction de nouveaux programmes et de nouveaux services aux élèves ;
- la politique générale d'évaluation pédagogique ;
- l'implantation des nouvelles méthodes (stratégie) pédagogiques;
- la supervision pédagogique ;
- les stages pratiques ;
- la répartition des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'inclusion de la détermination de la semaine de relâche des enseignants, sous réserve des dispositions prévues à l'article 7-5.00.
- le cas échéant, sur les modalités relatives à l'entrée progressive des élèves de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, nouvellement inscrits.
- Dans l'organisation de ses journées pédagogiques, *l'École* prévoit que deux (2) jours seront accordés aux salariés, en service direct aux élèves, et qui auraient été normalement au travail, pour leur permettre d'assister au colloque de l'Alliance, dans la mesure où se tiendra un atelier concernant la clientèle desservie par *l'École* Peter Hall et dans la mesure où *l'École* est informée de la date de la tenue du Colloque, au plus tard le 30 mars de l'année précédant ledit Colloque .
- sur le calendrier des journées pédagogiques.

4-2.03 Le comité se réunit au moins cinq (5) fois par année.

Le comité siège de façon valide lorsque au moins deux (2) des membres de *l'École* et quatre (4) salariés sont présents.

4-2.04 À moins que les parties n'en conviennent autrement, **les réunions ont lieu pendant les heures de travail** et les frais sont assumés par *l'École* et ces libérations ne sont pas déductibles de la banque prévue à la clause 3-2.02.

#### 4-3.00 COMITÉ CONSULTATIF

Dans chacun des *campus*, les salariés du *campus* sont consultés par le biais de leur comité consultatif, conformément aux présentes dispositions sur les objets qui lui sont soumis par le directeur du *campus*.

4-3.01 Les salariés membres du comité consultatif sont élus par l'ensemble des salariés du *campus*. À cette fin, les salariés se réunissent en assemblée pour élire leurs représentants et ce, avant le 15 octobre de chaque année.

4-3.02 Le comité est composé des représentants des salariés (maximum 4) et des représentants de la direction (maximum 2).

La direction du *campus* ou son représentant autorisé préside d'office le comité.

4-3.03 À ce comité, le directeur consulte les membres du comité sur l'application dans le *campus* des modalités de fonctionnement qui tiennent compte à la fois des besoins du milieu dans le respect des politiques en provenance de *l'École* et, de plus, avant qu'une décision soit prise établissant ou modifiant significativement l'organisation scolaire, pédagogique, récréative et socioculturelle du *campus*, notamment sur les objets suivants :

- les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités ;
- l'élaboration des règlements du *campus* ;
- l'organisation générale des activités parascolaires pour les élèves ;
- le contenu des journées pédagogiques ;
- l'horaire des élèves ;
- l'organisation des rencontres parents-personnel ;
- le système de surveillance ;

- le système d'accueil et de départ ;
- le système de remplacement d'urgence (dépannage) ;
- les objectifs pédagogiques ou projet éducatif du *campus* ;
- l'utilisation des budgets affectés aux activités étudiantes et aux activités éducatives;
- le contrôle des retards et des absences des élèves ;
- l'application de l'ordinateur dans la tâche du salarié.

4-3.04 La première réunion du comité se tient dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination des membres du comité. Par la suite, les réunions du comité sont fixées selon les besoins, mais le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année.

4-3.05 L'avis de convocation au comité est accompagné d'un projet de l'ordre du jour. Tel avis est expédié aux membres du comité au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

L'ordre du jour est expédié aux membres du comité au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la réunion.

4-3.06 Le procès-verbal est expédié aux membres du comité dans un délai raisonnable.

4-3.07 Les décisions sont du ressort exclusif du directeur du *campus*.

#### 4-4.00 PERFECTIONNEMENT

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4-4.01
- a) Le développement des ressources humaines est la responsabilité de *l'École* et est conçu en fonction des besoins du milieu.
  - b) *L'École* est en droit d'exiger la participation de son personnel aux activités de perfectionnement lorsque celles-ci se tiennent à l'intérieur de la journée normale de travail et si le personnel est dispensé à ce moment de ses tâches quotidiennes.

- c) Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, un salarié doit quitter le service de *l'École*, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que s'il était demeuré en fonction à *l'École*.
- d) À moins que les parties n'en conviennent autrement, les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail. *L'École* assume les frais de suppléance des enseignants membres, le cas échéant.
- e) Toute demande d'allocation de fonds de même que tout projet de perfectionnement doivent, au préalable, être présentés au comité pour examen.
- f) Tout document émanant du comité de perfectionnement est clairement identifié comme tel et signé par le responsable de chacune des parties.
- g) Le comité de perfectionnement fait parvenir à *l'École* et au syndicat une copie de ses procès-verbaux et une copie de ses politiques dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent leur adoption (politiques) ou leur rédaction (procès-verbaux).
- h) Le directeur général entérine la ou les décisions du comité de perfectionnement lorsqu'elles sont majoritaires (supportées par trois (3) membres du comité).

En cas de désaccord et à la suite d'une rencontre avec le comité, le directeur général prend la décision qu'il juge valable et motive cette décision qui sera incluse au procès-verbal.

#### OBJETS DE PARTICIPATION

- 4-4.02 a) Le comité de perfectionnement est conçu en fonction d'un système de perfectionnement.

Perfectionnement: ensemble d'activités ne conduisant pas à un changement de scolarité, notamment :

- études de groupe ;
- projets collectifs ;



- colloques ;
- congrès ;
- journées d'étude ;
- stages ;
- activités de formation interne.

b) Il agit conformément aux dispositions générales.

#### COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

4-4.03

a) Description :

Aux fins de l'application de ce qui suit, *l'École* et le syndicat conviennent de la formation d'un comité paritaire de perfectionnement.

b) Composition :

- 1) Le comité est formé de quatre (4) membres dont deux (2) sont de *l'École* et deux (2) du syndicat.
- 2) Avant le 15 octobre de chaque année scolaire, et sous réserve de la clause 4-1.03, chacune des parties fait connaître à l'autre le nom de ses représentants.
- 3) Advenant la démission d'un membre du comité de perfectionnement, la partie concernée fait connaître à l'autre partie les noms de ses représentants au comité de perfectionnement.

4-4.04

- a) Avant le 30 septembre de chaque année, le comité tient sa première réunion. Il se réunit au moins une fois par mois à moins que le comité n'en convienne autrement.
- b) Dès la première réunion annuelle, le comité de perfectionnement nomme un président et un secrétaire parmi ses membres.

Un représentant du syndicat et un représentant de *l'École* occupent ces postes, avec alternance chaque année.

- c) Le comité établit ses modalités de travail et ses règles de procédure.
- d) Le comité peut valablement délibérer si au moins un (1) membre nommé par *l'École* et un (1) membre nommé par le syndicat sont présents à une réunion dûment convoquée. Si le comité ne peut valablement délibérer, les responsables des deux (2) parties s'entendent pour tenir une nouvelle réunion dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Lors de cette réunion reportée, le comité peut valablement délibérer quel que soit le nombre de membres présents. Toutefois, au moment de la prise du vote, le nombre des représentants de chacune des parties doit être égal.
- e) En cas d'urgence, le président et le secrétaire s'entendent pour tenir une réunion spéciale.

#### MANDAT DU COMITÉ

- 4-4.05 a) S'enquérir des besoins de perfectionnement en fonction des besoins du milieu scolaire.
- b) Définir annuellement les sommes qui peuvent être allouées à chaque salarié lors d'activités de perfectionnement pour le transport et les frais de séjour.
- c) Définir annuellement les règles applicables à la présentation et à l'acceptation des projets de perfectionnement et en informer les salariés.
- d) Procéder annuellement à la sélection des candidats à des programmes spéciaux de perfectionnement, programmes qui prévoient une telle sélection.
- e) Prendre connaissance périodiquement de l'état des déboursés et des sommes disponibles afin de réviser, s'il y a lieu, la répartition des montants.
- f) Diffuser au personnel les informations quant aux activités de perfectionnement accessibles.

BUDGET DE PERFECTIONNEMENT

- 4-4.06 a) Aux fins de l'application du présent article, *l'École* et ce, pour chaque salarié à temps plein à compter de l'année scolaire **2011 - 2012** et par la suite au 15 octobre de chaque année, dispose d'un budget établi de la façon suivante :

ENSEIGNANT: **250\$**

PROFESSIONNEL: **250\$**

PERSONNEL DE SOUTIEN : **60\$**

- b) *L'École* est responsable de l'administration financière des fonds du comité.
- c) Tous les frais, y compris les frais de suppléance, sont déduits du budget de perfectionnement.
- d) Le budget de perfectionnement ne peut servir au remboursement de frais de scolarité pour des études à temps plein ou à temps partiel amenant un changement de scolarité.
- e) Il est entendu que toute activité de perfectionnement devra être conforme aux exigences de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90).

4-5.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

- 4-5.01 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, *l'École* ou le syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

- 4-5.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et par la suite, au moment de leur remplacement, le syndicat informe *l'École* des noms des quatre (4) salariés (maximum 2 par *campus*), d'un (1) substitut et d'un (1) représentant syndical habilités à le représenter aux fins du présent article. De même, *l'École* informe le syndicat du nom de ses représentants.

- 4-5.03 a) Le comité se réunit au besoin, mais au moins cinq (5) fois par année.
- b) Au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre, chaque partie fait parvenir à l'autre les sujets à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, les sujets discutés sont ceux à l'ordre du jour.
- 4-5.04 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu durant les heures de travail des salariés, l'après-midi, et les frais sont assumés par ***L'École***. Les libérations ne sont pas déductibles de la banque prévue à la clause 3-2.02.
- 4-5.05 Tout grief logé conformément au chapitre 6-0.00, peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre ***L'École*** et le syndicat selon les dispositions du présent article, pour tenter d'en arriver à une entente. ***L'École*** et le syndicat peuvent convenir de se rencontrer avant que les problèmes d'interprétation ou d'application de la convention collective ne fassent l'objet d'un grief.
- 4-5.06 Toute entente intervenue en vertu du présent article lie ***L'École***, le syndicat et le ou les salariés concernés.
- 4-5.07 Avec le consentement écrit des deux parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon des ajouts peuvent y être faits.
- 4-5.08 Rien dans le présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.
- 4-5.09 ***L'École*** rencontre le syndicat par l'entremise du CRT relativement aux implications contractuelles résultant de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique d'un ***campus*** ou de ses ***campus***.
- Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher telle aliénation, concession, division, fusion ou changement de structure juridique.
- 4-5.10 Les réunions du CRT se tiennent dans les locaux de ***L'École*** et celle-ci a la

responsabilité de la production des procès-verbaux.

4-5.11 Le comité des relations de travail (CRT) s'assure du maintien de l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et à la réglementation pertinente.

#### 4-6.00 COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST)

##### 4-6.01 *Mandat*

*Le comité de santé et de sécurité a notamment pour fonction de :*

- *participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'identification de pistes de solutions;*
- *choisir et élaborer des programmes de formation en matière de santé et sécurité au travail;*
- *choisir les moyens et les équipements de protection individuelle les mieux adaptés aux besoins des travailleurs;*
- *reçoit le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours;*
- *favoriser la mobilisation de tout le personnel et de la clientèle au moyen de la promotion de bonnes pratiques en santé et en sécurité du travail ;*
- *s'assurer que les mesures de prévention mises en place dans l'établissement sont efficaces et durables;*
- *faire des recommandations à l'employeur sur les différents sujets abordés en comité santé et sécurité au travail.*

*La liste précédente n'est pas exhaustive. Tout sujet lié à la santé sécurité au travail peut faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de la rencontre, conformément au mandat du comité santé sécurité prévu à la Loi sur la santé et sécurité du travail.*

##### 4-6.02 *Fréquence des rencontres et libérations*

*Le comité de santé et de sécurité doit se réunir au moins une fois tous les 3 mois.*

*À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu durant les heures de travail des salariés, l'après-midi, et les frais sont assumés par l'École.*

*Les libérations des membres du comité ne sont pas déductibles de la*

*banque prévue à la clause 3-2.02.*

**4-6.03 Mode de fonctionnement**

*Les réunions du comité SST se tiennent dans les locaux de l'École ou de manière virtuelle.*

*Les documents déposés par la partie patronale et la partie syndicale sont transmis au moins 48 heures avant la rencontre, chaque partie faisant parvenir à l'autre ses sujets à inscrire à l'ordre du jour.*

*Lorsqu'au niveau de la consultation, l'École ou le directeur de campus décide de ne pas donner suite aux recommandations du comité, il consigne les motifs de sa décision au procès-verbal de la réunion.*

**4-6.04 Composition**

*Le comité est formé d'un maximum de 10 personnes. Il comprend 4 représentants des travailleurs (2 par campus) ainsi qu'un représentant syndical. L'employeur peut désigner autant de membres au sein du comité qu'on y compte de membres qui représentent les travailleurs.*

*Une représentante ou un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleuses et les travailleurs, parmi ceux et celles formant le comité. Le représentant est membre d'office du comité de santé et de sécurité.*

*Les deux parties ont le droit de s'adjoindre d'un(e) invité(e).*

*Le nom des représentants des différentes parties est divulgué au plus tard le 15 octobre de chaque année. Les parties peuvent prévoir 1 substitut chacun.*

**4-6.05 Fonctions du représentant en santé et sécurité au travail**

*Le représentant en santé et en sécurité exerce les fonctions suivantes :*

- a) *faire l'inspection des lieux de travail et tenter d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;*

- b) *de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité. Il consigne ses recommandations par écrit;*
- c) *de porter plainte à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) au besoin.*

**4-6.06 Libération syndicale du représentant santé et sécurité**

*Lorsqu'il exerce ses fonctions, le représentant en santé et en sécurité peut s'absenter de son travail pour une durée déterminée par entente entre les membres du comité de santé et sécurité de l'établissement. S'il n'y a pas d'entente, le temps minimal consacré par le représentant en santé et sécurité à ses fonctions est de 48h 45 minutes par trimestre.*





## CHAPITRE

## 5-0.00

AVANTAGES SOCIAUX5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

- 5-1.01 Le salarié en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause suivante.
- 5-1.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant (incluant l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises) ou l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son ex-conjoint ou ex-conjointe avec enfants à charge du salarié : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - d) Lorsque la cérémonie commémorative ou remise des cendres a lieu une autre journée que celle des funérailles : un (1) jour ouvrable ou non pour les paragraphes a), b) et c) de la présente clause, sans dépasser le nombre de jours ouvrables qu'il aurait eu autrement, n'eût été de la cérémonie commémorative ou remise des cendres.
  - e) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour du mariage.

- f) Le changement de domicile : le jour du déménagement ; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année scolaire.
- g) Le mariage du salarié ou son union civile enregistrée devant les autorités compétentes : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile.
- h) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail ; toute autre raison qui oblige le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle *l'École* et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

Les situations suivantes sont aussi réputées être des événements de force majeure :

- 1) lorsque les conditions climatiques forcent *l'École* à suspendre les cours aux élèves ;  
  
cependant, quand *l'École* ferme ses établissements, telle journée n'est pas soustraite de la banque des trois (3) jours et est considérée comme journée d'absence autorisée et payée.
- 2) l'hospitalisation d'urgence ou tous soins médicaux urgents du conjoint ou de l'enfant à charge: le jour de l'événement.
- 3) lorsqu'un salarié doit se présenter à la cour dans une cause où il est partie à l'occasion de sa séparation ou de son divorce.
- 4) dans le cas d'un accident d'automobile dont est victime le salarié : une demi-journée (1/2), le jour de l'événement ; le salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'un jour de congé par année scolaire.
- 5) l'intervention chirurgicale d'urgence du conjoint ou de l'enfant à charge qui nécessite sa présence : le jour de l'événement. Le salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'un (1) jour de congé par année scolaire.

- 5-1.03 Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, au nombre fixé au paragraphe a), b) et c) de la clause 5-1.02 si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence du salarié ou de deux (2) jours additionnels si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres.
- 5-1.04 En outre, *l'École*, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :
- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère pour les programmes de formation autorisés et payés par *l'École* ;
  - b) le salarié agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ;
  - c) le salarié, sur l'ordre du médecin du département de santé communautaire, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement ;
  - d) le salarié, à la demande expresse de *l'École*, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 5-1.05 a) Un salarié peut s'absenter du travail, pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si *l'École* y consent. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie et à défaut, ces absences sont sans traitement.
- Le salarié doit aviser *l'École* le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- b) Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser ***L'École*** le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut participer aux régimes d'assurance-vie et maladie à condition qu'il assume la totalité des primes à payer.

5-1.06 ***L'École*** peut aussi permettre à un salarié de s'absenter avec ou sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.

5-1.07 Le surnuméraire ou le remplaçant engagé pour une durée inférieure à six (6) mois et le suppléant peuvent s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, mais telle absence est sans solde.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas des absences prévues aux clauses 5-1.02 a), 5-1.02 b) et 5-1.02 g), la première journée d'absence est rémunérée si elle coïncide avec une journée où le salarié aurait normalement travaillé.

5-1.08 Les absences en vertu de la clause précédente n'ont pas pour effet d'interrompre le service continu du salarié.

## 5-2.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

### Assurance-vie, maladie et accident et assurance salaire

5-2.01 ***L'École*** et le syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance-vie, maladie et accident et d'un régime d'assurance salaire ; le tout, selon les dispositions prévues au présent article.

5-2.02 Le choix d'un régime, de ses modalités et de l'assureur relève exclusivement du syndicat.

- 5-2.03 La participation aux régimes d'assurances est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à ***L'École***, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.
- Le salarié en congé sans traitement doit conserver sa couverture d'assurance médicament (Loi de la RAMQ) puisqu'il a accès à une assurance collective. Toutefois, il devra déterminer des modalités et de la facturation, avec l'Assureur.
- 5-2.04 Le coût des régimes d'assurance salaire et d'assurance-vie, est entièrement assumé par le salarié.
- Toutefois, pour ce qui est du régime d'assurance maladie, ***L'École*** offre :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : **215\$ par année;**
  - b) dans le cas d'un participant monoparental : **160\$ par année;**
  - c) dans le cas d'un participant assuré seul : **110\$ par année.**
- 5-2.05 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention et à moins de circonstances hors du contrôle du syndicat, le syndicat fait parvenir copie conforme de la police maîtresse à défaut de quoi la contribution de ***L'École*** n'est pas requise. Une copie des amendements subséquents doit parvenir à ***L'École*** dans les trente (30) jours de leur entrée en vigueur.
- 5-2.06 ***L'École*** convient de faciliter la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant :
- l'information aux nouveaux salariés ;
  - l'inscription des nouveaux salariés ;
  - la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur ;
  - le précompte des primes et leur remise à l'assureur selon les directives de l'assureur, et selon le système d'auto facturation, s'il y a lieu ;

- la transmission des renseignements normalement requis de *l'École* par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations ;
- la remise aux salariés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur.

### 5-3.00 CONGÉS DE MALADIE

- 5-3.01 a) Le cas échéant, lors de la première journée de l'année de travail à compter de l'année scolaire 2011-2012, *l'École* crédite à tout enseignant à temps plein à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables pour les six (6) premiers, à la dernière journée de l'année de travail, le septième jour étant non monnayable, mais cumulable selon l'article 5-3.01 c).

Le cas échéant, lors de la première journée de l'année de travail à compter de l'année scolaire 2011-2012, *l'École* crédite à tout salarié à temps plein (travaillant sur une base de 260 jours) et couvert par le présent article huit (8) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables pour les six (6) premiers jours, à la dernière journée de l'année de travail, le septième et huitième jour étant non monnayables, mais cumulables selon l'article 5-3.01 c) à raison de un deux centième (1/200e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé pour les enseignants, de un deux cent soixantième et neuf dixième (1/260,9e) pour les professionnels et un deux cent soixantième (1/260e) pour les employés de soutien, selon le cas ; le prorata du un deux centième (1/200e), du un deux cent soixantième (1/260e) ou un deux cent soixantième et neuf dixième (1/260,9e), selon le cas, s'applique aussi pour la fraction de jour non utilisée. Tel paiement se fait au plus tard le quinze (15) juillet de chaque année par virement bancaire ou, exceptionnellement, par envoi postal.

Cependant, le salarié bénéficiant soit d'un congé sans traitement, soit d'un congé avec traitement pour études, a droit au crédit d'une fraction de six (6) jours ou sept (7) jours (base 260) de congés de maladie équivalant à la fraction du temps où il est en service.

- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un salarié, à compter de l'année scolaire 2011-2012, et qui n'en a pas déjà bénéficié autrement à *l'École*, *l'École* ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables mais cumulatifs.

Le salarié engagé au cours d'une année, à qui *l'École* a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à six (6) jours, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, s'il demeure au service de *l'École*, à la différence entre six (6) jours et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.

- c) Malgré le 3<sup>e</sup> alinéa au paragraphe a), le salarié qui a douze (12) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin peut, en avisant par écrit *l'École* avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde à la dernière journée de l'année de travail, des six (6) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article.

Le salarié ayant fait ce choix ajoute à la dernière journée de l'année de travail, le solde de ces six (6) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

5-3.02 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour toute l'année en cours est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

5-3.03 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa tâche par rapport à la tâche du salarié à temps plein.

- 5-3.04 L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant:
- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.01 de la présente convention ;
  - b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit du salarié ;
  - c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit du salarié.
- 5-3.05 Dans le cas particulier d'un accident couvert par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou d'une maladie ou accident couvert par l'assurance-salaire, (ou par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles) le salarié peut compléter son revenu, jusqu'à concurrence de son traitement net, par l'utilisation proportionnelle de sa banque de congés de maladie et ce, jusqu'à épuisement de cette banque.
- 5-3.06 Tout salarié à temps plein et en service à ***l'École*** peut utiliser jusqu'à trois (3) jours par année pour affaires personnelles<sup>1</sup>.
- À moins de circonstances incontrôlables dont la preuve lui incombe, le salarié doit fournir à ***l'École*** un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures. Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de jours obtenu par l'application de la clause 5-3.01 a).
- 5-4.00 CONGÉS PARENTAUX
- 5-4.01 a) La salariée, éligible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.03, doivent être consécutives.

---

<sup>1</sup> A moins d'autorisation préalable, le congé pour affaires personnelles ne doit ni précéder ni suivre les congés de Noël, la semaine de relâche, de Pâques ou d'été.



- b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel que défini au paragraphe a) et aux indemnités prévues à la clause 5-4.05.
- c) La salariée a également droit à un congé de maternité **de vingt et une (21) semaines** dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.02 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et débute à la réception, par le service des ressources humaines, du tableau de calcul des prestations du RQAP.

5-4.03 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

La salariée peut aussi suspendre son congé et retourner au travail lorsque son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé.

5-4.04 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à **l'École** au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical émis par un professionnel de la santé ou d'un rapport écrit et signé d'une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-4.05 La salariée déclarée éligible au RQAP a droit de recevoir durant chacune des 21 semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou qu'elle pourrait recevoir.

Pour être admissible à cette indemnité complémentaire, la salariée doit avoir cumulé vingt (20) semaines de service à *l'École*.

## 5-4.06

Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.01, le retrait préventif prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et les prolongations prévues à la clause 5-4.07, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance collectives, à condition de payer sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation d'expérience;
- Report de vacances jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines;
- 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, dans la mesure où la salariée revient au travail après les vingt (21) semaines de congé de maternité.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit *l'École* de la date du report. À moins d'entente différente avec *l'École*, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois, lorsqu'une salariée en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report de vacances.

## 5-4.07

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

La salariée peut en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au

certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant les prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.08 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si la salariée produit à *l'École*, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

5-4.09 *L'École* doit faire parvenir à la salariée, au court de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental (RQAP), le cas échéant, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée, à qui *l'École* a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son **congé**, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.18.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné.

5-4.10 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-4.01, la salariée reprend son poste **avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail**. Dans l'éventualité où la salariée est affectée par une réduction du personnel, les dispositions de l'article 5-12.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail.

5-4.11 a) Le salarié, dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes c) et d) 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.
- c) Le salarié peut suspendre son congé de paternité si son enfant est hospitalisé, après entente avec l'École et retourner au travail.
- d) Le salarié peut demander de fractionner son congé de paternité, en semaines si son enfant est hospitalisé.

5-4.12 À la demande de la salariée, l'École doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-4.13 La salariée a 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 se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui doivent être pris par blocs minimaux d'une demi-journée.

La salariée visée par l'alinéa a) ou b) de la présente clause peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire.

- 5-4.14 Le salarié, qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également s'il est au service de l'École ; ce congé se situe entre la date où l'enfant est pris en charge par le salarié et les six (6) mois qui suivent.
- Durant ce congé, le salarié a droit de recevoir, pour chacune des dix (10) semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQPA, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 100 % de son traitement et la prestation du RQPA qu'il reçoit ou pourrait recevoir.
- 5-4.15 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, si elle ou il justifie de soixante (60) jours de service continu.
- 5-4.16 Les clauses 5-4.14 et 5-4.15 ne s'appliquent pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
- 5-4.17 Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel est accordé à l'un ou l'autre des conjoints, jusqu'à la fin de l'année scolaire, à l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 5-4.01, du congé de paternité prévu à la clause 5-4.11 et du congé d'adoption prévu à la clause 5-4.14. À la suite de ce congé, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'un ou l'autre des conjoints. Le congé peut être modifié, de temps plein à temps partiel ou vice versa, au début de chaque année scolaire. Au cours de ce congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut participer aux régimes d'assurance-vie et maladie à la condition qu'elle ou il assume la totalité des primes à payer. À la fin de ce congé, les dispositions de la clause 5-4.10 s'appliquent.
- Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement à temps plein ou partiel.
- 5-4.18 Les congés visés dans les clauses 5-4.14 et 5-4.17 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. La salariée ou le salarié doit également aviser de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration d'un des congés prévus aux clauses 5-4.14 et 5-4.17, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

- 5-4.19 La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à un congé sans traitement prévu à la clause 5-4.17 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-4.20 La salariée a le droit de démissionner pour cause de maternité et ce, sans pénalité pour bris de contrat.
- 5-4.21 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'ajouter aux droits du salarié en ce qui a trait, notamment, à son lien d'emploi avec ***l'École***. En conséquence, toute rupture du lien d'emploi du salarié a pour effet de mettre un terme aux obligations de ***l'École*** découlant de l'application du présent article.
- 5-4.22 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-5.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 5-5.01 ***L'École*** s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par ***l'École***) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.
- 5-5.02 Dès que la responsabilité légale de ***l'École*** a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, ***l'École*** dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au ***campus***, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière établie par un arbitre. Le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.
- Par dédommagement, on entend soit le remplacement, soit la réparation, soit le paiement d'une indemnité correspondant à la valeur partielle ou totale de l'objet.
- La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours du salarié.
- 5-5.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une

assurance détenue par le salarié, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par le salarié.

5-5.04 Un salarié appelé à donner des médicaments, est protégé par les dispositions prévues à l'article 5-5.00.

5-6.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

SECTION I : RAISONS PERSONNELLES ET ÉTUDES

5-6.01 a) *L'École* peut accorder à un salarié régulier temps plein, qui a complété une (1) année au service de *l'École* et qui formule une demande exposant en détail les motifs, un congé sans traitement n'excédant pas un (1) an pour les raisons énoncées à la clause 5-6.03.

b) Un congé sans traitement ne peut être utilisé pour aller travailler ailleurs dans une fonction semblable auprès d'une clientèle handicapée, à moins d'une entente expresse avec *l'École*.

La présente réserve ne s'applique pas au salarié inscrit sur la liste de rappel au 1<sup>er</sup> juillet. Dans ce cas, le salarié doit informer *l'École* dans les dix (10) jours de son engagement chez un autre employeur.

5-6.02 Dans le cas d'une demande d'un congé d'un (1) an, la demande doit être faite avant le 1<sup>er</sup> avril. Dans les autres cas, la demande doit être faite au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début du congé et doit préciser la date de retour. Cette date peut être modifiée avec l'accord de *l'École*.

Dans le cas d'un congé d'un (1) an, un avis de retour doit être remis à *l'École* avant le 1<sup>er</sup> avril. A défaut d'avis, le salarié est présumé démissionnaire.

5-6.03 La demande peut être faite pour les raisons suivantes :

- a) permettre au salarié de procéder à des affaires personnelles ;
- b) poursuivre des études sanctionnées par un diplôme et pertinentes à des fonctions exercées à *l'École*.

- 5-6.04 a) *Malgré la clause 5-6.01, l'École accorde à tout salarié qui en fait la demande et qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté à l'École, un congé sans traitement pour affaires personnelles selon l'une ou l'autre des formules suivantes :*
- 1) congé à temps plein pour une année scolaire complète ;
  - 2) congé à temps plein pour une partie d'année scolaire ;
  - 3) congé à temps partiel pour une année scolaire complète.
- b) *Ce congé d'une durée maximale d'une année peut, à la demande du salarié, être renouvelé pour un maximum de trois (3) ans. Dans ce cas, la clause 5-6.02 s'applique.*
- c) *Le nombre total de congés octroyés en vertu de la présente clause est fixé à un maximum de huit (8) dont un maximum de cinq (5) par établissement. Cependant, ce maximum de cinq (5) peut être moindre si l'École éprouve des difficultés à trouver un remplaçant adéquat. Si pour une année donnée plus de huit (8) salariés désirent se prévaloir de l'application de la présente clause, les huit (8) salariés les plus anciens parmi les salariés éligibles bénéficient de la présente clause.*
- d) *L'École accorde à tout salarié qui en fait la demande et qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté à l'École, un congé sans traitement de cinq (5) jours consécutifs pour affaires personnelles. Le nombre total de congés octroyés par la présente clause est fixé à un maximum de trois (3) par campus par année scolaire et pas plus d'un (1) salarié, à la fois, par campus.*
- Cette demande est renouvelable par un même salarié au deux (2) ans ou à chaque année, si le nombre total par campus n'est pas atteint.*
- e) *Malgré les dispositions qui précèdent, l'École peut reporter jusqu'à soixante (60) jours de la demande, le congé d'une durée moindre qu'une (1) année, dans la mesure où elle n'a pas de remplaçant.*



Les périodes du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août, et du 20 décembre au 5 janvier ne sont pas comptées dans la computation de la période de soixante (60) jours.

- 5-6.05 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement conserve, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ et son ancienneté s'accumule.

#### SECTION II : CHARGE PUBLIQUE

- 5-6.06 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié peut obtenir de **L'École** un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre **L'École** et le salarié.
- 5-6.07 Le salarié défait à une élection reprend, à la fin de son congé sans traitement, un poste équivalent à celui qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 5-6.08 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 5-6.09 Au terme de son mandat, par suite de sa démission ou de sa défaite, le salarié doit aviser **L'École** au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre son travail. Le salarié reprend alors un poste vacant équivalent à celui qu'il détenait au moment de son départ dès qu'il s'en présente un.
- A défaut de donner l'avis prévu à la clause précédente, le salarié est présumé démissionnaire.
- 5-6.10 Malgré toute disposition des clauses précédentes, un salarié élu député fédéral ou provincial pour un deuxième mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la présente convention.
- 5-6.11 Le salarié élu à une élection municipale, après avoir avisé **L'École**, peut occasionnellement s'absenter, sans traitement, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. **L'École** peut refuser telles absences si elles portent préjudice à la tâche du salarié.

5-6.12 Lorsque *l'École* effectue des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied ou non rengagés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

Si le poste du salarié est aboli pendant son absence, *l'École* l'informe par écrit de telle abolition, avec copie au syndicat.

5-7.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET CONGÉ DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

SECTION I : TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-7.01 Ce congé a pour effet de permettre à un salarié permanent de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

L'octroi d'un tel congé est du ressort de *l'École*.

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe V.

SECTION II : RETRAITE PROGRESSIVE

5-7.02 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un salarié de réduire son temps travaillé pour une période d'une (1) à trois (3) années à la fin de laquelle il prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 50% de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe XIV.

5-8.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

5-8.01 Sauf en cas d'impossibilité dont la preuve incombe au salarié, dans tous les cas d'absences, le salarié concerné doit avertir la personne désignée par *l'École* immédiatement de son départ et de son retour selon les règles établies aux clauses 5-8.02 et 5-8.03.

5-8.02 Lors d'absences prévisibles, le salarié doit avertir à l'avance la personne désignée par *l'École* de ladite absence, signer une attestation à cet effet sur laquelle sont indiqués le motif et la durée de l'absence. Au retour du salarié, si la durée de l'absence inscrite par le salarié sur l'attestation écrite est différente de la durée réelle de l'absence, ce salarié et *l'École* voient à corriger l'attestation écrite avant de la verser au dossier.

5-8.03 Lors d'absences imprévisibles, le salarié doit avertir la personne désignée à cette fin par ***l'École*** du motif de l'absence et de sa durée probable et ce, sans délai et avant le début de la journée normale de travail, à moins qu'il ne soit impossible de le faire. Au retour, le salarié doit signer une attestation indiquant le motif de l'absence et la durée de l'absence, attestation rédigée selon les formules prévues à l'annexe IIa et IIb.

5-8.04 L'autorité désignée par ***l'École*** peut exiger de la part du salarié absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

Cependant, ce certificat est aux frais de ***l'École*** si le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par ***l'École*** peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de trente (30) kilomètres du ***campus*** où il travaille, sont à la charge de ***l'École***.

#### 5-9.00 DOSSIER PERSONNEL

5-9.01 Tout avertissement écrit et toute réprimande écrite doivent émaner de l'autorité compétente désignée par ***l'École*** pour être inscrits au dossier

Toutefois, une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte de même nature pour permettre au salarié de s'amender. Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi, dans les cinq (5) mois de travail, d'une réprimande écrite est retiré du dossier.

5-9.02 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, ***l'École***, lorsqu'elle décide de procéder aux mesures disciplinaires tels l'avertissement, la réprimande, la suspension et le congédiement, convient de convoquer le salarié. Cet écrit, remis au salarié au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre, fait mention que le salarié a le droit d'être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.

***Il en va de même lorsqu'il est convoqué dans le cadre d'une enquête disciplinaire susceptible de mener à une mesure disciplinaire.***

***Cet écrit, remis au salarié au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre, fait mention de l'objet de la rencontre ainsi que du***

***droit du salarié d'être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.***

***Le délai peut être moindre si l'urgence de la situation l'exige.***

- 5-9.03 ***L'École*** doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie au salarié et au syndicat de main à main ou sous pli recommandé.
- 5-9.04 Le salarié à qui ***l'École*** a donné un avertissement écrit ou une réprimande écrite, peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite dans laquelle il en conteste le bien-fondé. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que l'avertissement ou la réprimande contestés.
- 5-9.05 Une réprimande écrite, que ***l'École*** n'a pas dû renouveler en raison d'une récidive commise dans les dix (10) mois de travail de sa consignation, est retirée du dossier.
- 5-9.06 Les avertissements écrits et les réprimandes écrites qui ont été retirés du dossier conformément au présent article ne peuvent être invoqués ultérieurement contre le salarié.
- 5-9.07 Une mesure disciplinaire doit se fonder sur une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à ***l'École***.
- 5-9.08 Une suspension est normalement précédée d'une réprimande écrite pour permettre au salarié de s'amender.
- La suspension est retirée du dossier si aucune récidive n'est commise dans les 18 mois de sa consignation.***
- 5-9.09 Un grief en contestation d'un congédiement doit être logé dans les trente (30) jours de la réception de l'avis de la décision ; il est immédiatement porté en arbitrage, malgré la procédure prévue à l'article 6-1.00.
- 5-9.10 Sous réserve des lois à ce contraire et de la présente convention, ***l'École*** doit respecter la confidentialité du dossier d'un salarié.
- 5-9.11 Le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

5-9.12 Tout salarié qui est l'objet d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une suspension peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

5-9.13 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme empêchant ***l'École*** de mettre fin à l'emploi d'un salarié après plus de vingt-quatre (24) mois d'invalidité à l'exception d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. ***Cependant, l'École ne peut mettre fin à l'emploi d'un salarié, si l'invalidité n'est pas déclarée permanente.***

5-10.00 ANCIENNETÉ

5-10.01 Sous réserve de la clause 5-10.08, ***l'École*** reconnaît à tout salarié à temps plein ou à temps partiel, l'ancienneté qu'il a acquise à la date de signature de la convention collective depuis le début de son engagement.

Aux fins d'application de la présente clause, le rappel au travail d'un salarié mis à pied ne constitue pas un nouveau début d'engagement.

5-10.02 L'ancienneté acquise pour la période visée par la clause 5-10.01 s'évalue selon les critères prévus au présent article. Les parties, à la signature des présentes, se sont entendues sur la liste d'ancienneté.

5-10.03 L'ancienneté acquise après la signature de la convention collective s'évalue selon les critères prévus au présent article et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue conformément aux dispositions de la clause 5-10.02.

5-10.04 L'ancienneté signifie la période d'emploi à ***l'École***. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions régulières autres que celles des salariés visés par la présente convention ne peut être cumulée pour plus de deux (2) ans.

5-10.05 L'ancienneté s'établit en terme d'années et de fraction d'année :

a) ENSEIGNANT :

- nombre d'années et nombre de jours  
200

b) PROFESSIONNEL :

- nombre d'années et nombre de jours  
260

## c) EMPLOYÉ DE SOUTIEN :

- nombre d'années et  $\frac{\text{nombre de jours}}{260^1}$

5-10.06 L'ancienneté se calcule de la façon suivante :

I - POUR LES ENSEIGNANTS

- a) pour chaque année scolaire où la période d'emploi couvre la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignant une année d'ancienneté ;
- b) pour chaque année scolaire où la période d'emploi ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignant pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période sur 200 ;
- c) toutefois, le temps fait à titre de suppléant occasionnel ne se calcule pas ; cependant, le temps fait à titre de suppléant occasionnel dans un poste par l'enseignant qui en devient par la suite le titulaire se calcule ;
- d) sous réserve de la clause 5-10.07, pour chaque année pendant laquelle un enseignant détient le statut d'enseignant à temps partiel, il lui est reconnu pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, multiplié par le pourcentage de la tâche effectuée ou inscrite à son contrat ou en découlant, sur 200.

---

<sup>1</sup>

Lire 185 jours pour les préposés aux élèves handicapés.

II - POUR LES PROFESSIONNELS ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN

- a) pour chaque année de travail telle que décrite aux clauses 8-4.01 et 9-4.01 où la période d'emploi couvre la totalité de l'année de travail, il est reconnu au salarié professionnel ou personnel de soutien une année d'ancienneté ;
- b) pour chaque année de travail où la période d'emploi ne couvre pas la totalité de l'année de travail, il est reconnu au salarié professionnel ou personnel de soutien pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période sur 260<sup>1</sup>.
- c) sous réserve de la clause 5-10.07, pour chaque année pendant laquelle un professionnel ou un employé de soutien détient le statut de professionnel à temps partiel ou d'employé de soutien à temps partiel selon le cas, il lui est reconnu pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante: le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, multiplié par le pourcentage de la tâche effectuée ou inscrite à son contrat sur 260.

5-10.07 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) la démission du salarié ;
- b) le congédiement, la résiliation ou la mise à pied non contestés ou confirmés par une sentence arbitrale ;
- c) s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis la mise à pied d'un salarié ;
- d) s'il s'est écoulé plus d'une (1) année scolaire depuis l'expiration du contrat d'engagement du professionnel à temps partiel ou de l'employé de soutien à temps partiel et de son rengagement par ***l'École***.

---

<sup>1</sup> Lire 185 jours pour les préposés aux élèves handicapés.

- 5-10.08 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes et par la suite avant le 15 octobre de chaque année ou à une autre date convenue entre *l'École* et le syndicat, *l'École* établit l'ancienneté de tout salarié à son emploi conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre *l'École* et le syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie pour ce salarié ne peut être contestée que conformément aux dispositions inscrites au chapitre 6-0.00 et vaut pour ce salarié jusqu'à ce qu'un tribunal d'arbitrage en ait décidé autrement.
- 5-10.09 a) Si le syndicat prétend que *l'École* n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'un salarié à son emploi, et si le syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit procéder conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00, dans les soixante (60) jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par *l'École* après l'entrée en vigueur de la convention et dans les quarante (40) jours de la réception, par le syndicat, de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes ;
- b) si un grief logé en application des dispositions du paragraphe a) précédent est porté à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage peut se limiter dans sa sentence à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.
- 5-10.10 En aucun cas il n'est reconnu plus d'une année d'ancienneté par année scolaire.
- 5-10.11 Lorsqu'il y a passage d'une catégorie d'emplois à une autre catégorie, l'ancienneté dans la nouvelle catégorie s'établit de la façon suivante :
- a) chaque année complète dans la catégorie d'origine est reconnue comme une année complète dans la nouvelle catégorie ;
- b) la fraction d'année dans la catégorie d'origine est convertie en une fraction égale d'année dans la nouvelle catégorie.
- 5-10.12 Lorsque deux ou plusieurs salariés ont une ancienneté égale, le salarié qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et à expérience égale celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.



5-11.00 PROMOTION

5-11.01 Les postes à caractère de promotion sont les postes exclus de l'unité d'accréditation où les personnes employées représentent *l'École* dans les relations avec les salariés ou avec des tiers.

5-11.02 *L'École* établit les critères d'admissibilité et les caractéristiques particulières à chaque poste.

5-11.03 Lorsque *l'École* a l'intention de combler tel poste, elle peut faire appel à des candidats de l'extérieur, mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses établissements. Cependant tel affichage n'est pas nécessaire si *l'École* comble le poste par une réaffectation de son personnel.

5-11.04 a) Sauf dans les cas de remplacement de courte durée, lorsqu'un salarié est nommé pour occuper temporairement tel poste, il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où il l'occupe et il demeure couvert par le régime d'assurances des salariés ; lorsqu'il cesse d'occuper ce poste, le salarié retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que s'il avait réellement exercé sa fonction de salarié pendant tout ce temps.

b) Dans le cas où un salarié nommé pour occuper temporairement tel poste occupe ce poste plus d'une (1) année, de façon continue, son poste est déclaré vacant aux fins de la mutation et de l'affectation.

5-11.05 Lorsqu'un directeur ou un cadre cesse d'occuper un poste sans que son lien d'emploi soit rompu, il peut être rétrogradé à une fonction de salarié, sous réserve de l'article 5-12.00, aux mêmes conditions et avec les mêmes droits que s'il avait exercé comme salarié pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-10.04 et 5-11.06.

5-11.06 Toutefois, il est convenu qu'un tel retour ne doit pas avoir pour effet de provoquer une mise à pied parmi les salariés réguliers.

5-12.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

5-12.01 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux salariés à temps plein et n'accordent aucun droit au salarié à temps partiel ou à l'enseignant non légalement qualifié.

- 5-12.02 Aux fins du présent article, un poste consiste en un ensemble d'attribution de tâches et de responsabilités.
- 5-12.03 *L'École* a la responsabilité d'utiliser les services des salariés à son emploi de manière à assurer le meilleur service possible aux élèves.
- 5-12.04 Le salarié en congé avec ou sans traitement est réputé affecté comme s'il était toujours en poste pour les fins du présent article. Rien dans cette clause ne peut être interprété comme lui donnant des droits supérieurs aux autres salariés.
- 5-12.05 Si *l'École* juge qu'il y va de l'intérêt des élèves et du système scolaire qu'elle administre de changer de champ ou d'établissement un salarié au cours de l'année scolaire, elle peut changer son affectation. Si le salarié dont l'affectation a été changée prétend que *l'École* a agi de façon abusive à son endroit, il peut loger un grief.
- 5-12.06 Lorsque *l'École* décide de fermer un établissement, les salariés de cet établissement sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante à l'établissement qui recevra les élèves ainsi déplacés. Ces salariés en sont avisés avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année scolaire.
- Par ailleurs, si les élèves sont répartis dans plusieurs campus, les salariés qui occupent un poste auprès de ces élèves, choisissent, par ordre d'ancienneté, avant le 1<sup>er</sup> mai, le campus auquel ils désirent être affectés. La répartition de ces salariés dans les différents campus, est proportionnelle à celle des élèves.
- Les salariés concernés sont alors réputés être membres du personnel de l'établissement auquel ils sont mutés.
- 5-12.07 Le salarié mis à pied demeure sur une liste de rappel de *l'École* pour une période n'excédant pas deux (2) ans à compter de la date effective de sa mise à pied.
- Le salarié mis à pied et inscrit sur la liste de rappel qui effectue vingt (20) jours consécutifs de travail dans un (1) même poste demeure inscrit sur la liste de rappel pour une nouvelle période maximale de deux (2) ans à compter du vingtième (20<sup>e</sup>) jour.

- 5-12.08 Le salarié qui refuse de se rapporter au poste à la suite d'un rappel transmis par courrier recommandé, expédié à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel. Il a un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste. La date du récépissé du dépôt à la poste sert de base pour le calcul des délais.
- 5-12.08.1 Lorsque *l'École* a un poste vacant à combler, elle procède de la façon suivante : elle rappelle le salarié mis à pied qui a le plus d'ancienneté dans le champ, le corps d'emploi ou la classe d'emploi applicable au poste vacant ; à défaut, elle rappelle le salarié mis à pied qui répond aux exigences particulières et qui a le plus d'ancienneté dans un autre champ, corps d'emploi ou classe d'emploi ; à défaut, elle fait appel au directeur, directeur adjoint ou le cadre rétrogradé conformément à la clause 5-11.05 ; à défaut, elle fait appel à un salarié dont le nom apparaît sur la liste de priorité (Annexe XV).
- 5-12.09 MOUVEMENTS DE PERSONNEL (enseignants)
- Pour les fins de la présente entente, sont considérés mutuellement exclusifs les champs suivants :
- Champ I : l'enseignement auprès d'élèves handicapés en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage - secteur francophone.
  - Champ II : l'enseignement auprès d'élèves handicapés en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage - secteur anglophone.
  - Champ III : l'enseignement de la spécialité éducation physique.
- 5-12.10 Tout enseignant appartient à un champ d'enseignement. L'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un champ d'enseignement est réputé affecté au champ d'enseignement dans lequel il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, *l'École* doit demander à l'enseignant le champ auquel il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article. L'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande par *l'École*. À défaut de tel avis de la part de l'enseignant dans le délai imparti, *l'École* décide.

5-12.11 DÉCLARATION DES SURPLUS

*L'École* estime sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour chacun des établissements et détermine ses besoins d'effectifs dans le respect des dispositions relatives à la tâche éducative et aux règles de formation de groupes d'élèves, au plus tard le 30 avril de chaque année.

5-12.12 Aux fins d'application de la clause 5-12.13, *l'École* dresse la liste des enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Cette liste est acheminée au syndicat dans les meilleurs délais. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs, incluant les congés avec ou sans traitement dont le retour est prévu pour l'année scolaire suivante, et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante excluant les congés avec ou sans traitement dont le départ est prévu pour l'année scolaire suivante.

5-12.13 Pour tous les champs le processus suivant est appliqué *campus* par *campus*:

- Lorsque dans un *campus* un excédent d'effectifs est prévu pour l'année suivante, *l'École* maintient un nombre d'enseignants entier égal aux besoins d'effectifs.
- Les enseignants en excédent d'effectifs dans chaque *campus* sont ceux qui ont le moins d'ancienneté et sont versés dans un bassin d'affectation et de mutation au niveau de *l'École*.

5-12.14 L'enseignant versé dans le bassin d'affectation et de mutation de *l'École* est affecté, sous réserve des exigences particulières prévues à la clause 5-12.13, par ordre d'ancienneté selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) pour combler un besoin dans son champ dans un autre établissement ou des établissements de *l'École* ;
- 2) pour combler un besoin dans un autre champ s'il possède la qualification légale d'enseigner dans ce champ.

À défaut de pouvoir être affecté selon ce qui précède, il déplace l'enseignant de son champ le moins ancien à *l'École* à la condition de posséder plus d'ancienneté que l'enseignant à déplacer.

L'enseignant déplacé est considéré en excédent d'effectifs au moment où il est déplacé et est versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau de ***L'École*** et le processus prévu à la présente clause s'applique à lui.

5-12.15 L'enseignant encore en excédent d'effectifs après l'application de la clause précédente est alors mis à pied pour surplus à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

***L'École*** doit aviser par lettre, sous pli recommandé, poste certifiée, Xpresspost, par huissier ou remise de main à main, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours, l'enseignant qu'elle a mis à pied pour l'année scolaire suivante.

#### 5-12.16 MUTATION VOLONTAIRE

La mutation est un changement de ***campus*** demandé par l'enseignant.

a) Avant le 1<sup>er</sup> juin, l'enseignant qui désire changer de ***campus*** doit envoyer un avis écrit à cet effet à ***L'École*** en précisant à quel ***campus*** il désire être muté. Cette demande ne vaut qu'en prévision de l'année scolaire suivante.

b) ***L'École***, au plus tard le 15 juin, dresse une liste des enseignants qui ont demandé une mutation pour l'année suivante, par ordre décroissant d'ancienneté. Elle affiche cette liste dans chacun des ***campus***.

c) Lorsque ***L'École*** a un poste vacant à combler elle affecte préalablement au rappel des enseignants mis à pied, les enseignants qui ont demandé une mutation par ordre décroissant d'ancienneté et jusqu'à épuisement de la liste établie selon le paragraphe précédent.

d) La mutation volontaire sur un poste vacant est possible jusqu'au premier jour de travail des enseignants pour l'année suivante.

5-12.17 a) Si un besoin existe après la mutation, et ce, jusqu'au premier jour de travail des enseignants, ***L'École*** rappelle par ordre d'ancienneté les enseignants mis à pied sous réserve des exigences particulières prévues à la clause 5-12.13.

b) Aux fins d'application de la clause 5-12.17, le rappel d'enseignants s'effectue de la manière suivante :

- 1) *L'École* rappelle les enseignants à la première journée de travail des enseignants selon les besoins déterminés entre le 1er juin et cette date et les prévisions de clientèle, et ce, en conformité avec la clause 5-12.17 et l'article 7-10.00. Ces enseignants sont réputés être des enseignants à temps plein conformément à la clause 1-2.20 et aux dispositions de la convention collective.
- 2) *L'École* peut, dans l'attente d'une confirmation définitive des inscriptions d'élèves au 15 octobre et de la détermination des effectifs d'enseignants à cette date, engager des enseignants sur une base temporaire, entre la date de la première journée de travail des enseignants et le 15 octobre et ce, dans le cadre des dispositions de l'article 5-12.00. Ces enseignants temporaires sont engagés en excédent des effectifs requis selon les dispositions de la convention.

Ces enseignants ont un statut d'enseignants à "temps plein" "temporaires" jusqu'au 15 octobre, et, durant cette période, ils bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la convention pour les enseignants à temps plein. En ce qui concerne la rémunération ils sont payés selon les taux prévus à la convention pour les enseignants à temps plein selon leur échelon respectif.

Au 15 octobre, lorsque les effectifs de clientèle scolaire sont déterminés, les enseignants constituant la différence entre les effectifs d'enseignants rappelés selon les prévisions de clientèle et la réalité du 15 octobre sont considérés comme rappelés à temps complet.

L'excédent, s'il y en a, peut être mis à pied. Dans l'éventualité où le nombre d'enseignants rappelés est inférieur au nombre requis le 15 octobre, les dispositions de la convention s'appliquent.

- 5-12.18 a) i) *L'École* affiche pendant cinq (5) jours dans *ses campus* tout poste vacant ou nouvellement créé, après avoir épuisé la liste de rappel des enseignants mis à pied selon

les dispositions de l'article 5-12.08.1. Cet affichage se fait durant la période du 1er septembre au 30 septembre de chaque année scolaire.

Cependant, dans le cas d'un poste nouvellement créé entre le 30 septembre et le 15 octobre, *l'École* affiche ce poste dans **le campus** concerné et ce, au plus tard le 15 octobre.

- ii) Tout enseignant intéressé fait parvenir sa demande écrite à qui de droit dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la fin de l'affichage.
  - iii) *L'École* choisit parmi les candidatures reçues.
- b) L'enseignant réaffecté par la clause 5-12.14 ou 5-12.17 qui démontre à la satisfaction de *l'École*, sa capacité de remplir ces exigences, a priorité pour retourner dans son **campus** d'origine, si un besoin se crée dans ce **campus** avant la rentrée officielle des élèves, au début de l'année scolaire.

5-12.19

#### MOUVEMENTS DE PERSONNEL PROFESSIONNEL ET PERSONNEL DE SOUTIEN

- a) *L'École* peut réduire le nombre de professionnels réguliers et d'employés de soutien à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une réorganisation des services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par *l'École* dans le cadre de sa planification des effectifs. Cette planification et cette réduction fait l'objet de consultation au CRT au plus tard le 30 avril.
- b) La planification des effectifs de *l'École* comprend notamment les éléments suivants :
- 1) les nom et prénom du professionnel régulier, avec la mention qu'il est à temps plein ou à temps partiel ;
  - 2) le corps d'emplois auquel il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois ;

- 3) le service auquel le professionnel est rattaché;
- 4) le nombre de professionnels réguliers visés par la réduction de personnel dans chaque corps d'emplois ou, le cas échéant, dans chaque secteur d'activités ;
- 5) à titre indicatif, le ou les motifs qu'elle entend invoquer dans le cadre de la réduction de personnel ;
- 6) la liste des professionnels en mise à pied au moment de la planification des effectifs.

5-12.20 *L'École*, lorsqu'elle doit procéder à une réduction de son personnel, fait ses mises à pied par ordre inverse d'ancienneté :

- a) à l'intérieur du corps d'emploi et le cas échéant à l'intérieur d'un secteur d'activités de ce corps d'emploi pour les professionnels ;
- b) à l'intérieur d'une classe d'emploi pour le personnel de soutien.

5-12.21 *L'École* doit aviser par lettre, sous pli recommandé, poste certifiée, Xpress post, par huissier ou remise de main à main, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, le professionnel ou le personnel de soutien qu'elle a mis à pied pour l'année scolaire suivante.

5-12.22 Si un besoin se crée entre le 1er juin et le 15 octobre de l'année scolaire suivante, *l'École* rappelle au travail par ordre d'ancienneté :

- a) le professionnel qu'elle a mis à pied à l'intérieur du corps d'emploi à l'intérieur d'un secteur d'activité.
- b) le personnel de soutien qu'elle a mis à pied à l'intérieur de sa classe d'emploi.
- c) 1. *l'École* peut, dans l'attente d'une confirmation définitive des inscriptions d'élèves au 15 octobre et de la détermination des besoins de professionnels et d'employés de soutien à cette date, réengager des professionnels et des employés de soutien sur une base temporaire, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 octobre et ce, dans le cadre des dispositions de l'article



## 5-12.00.

2. Ces professionnels et employés de soutien ont un statut de professionnels ou employés de soutien «temps plein» «temporaires» entre le premier jour de travail et le 15 octobre, et durant cette période, bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la convention pour les professionnels ou les employés de soutien à temps plein, selon le cas.
3. En ce qui concerne la rémunération, ces employés sont payés selon les taux prévus à la convention pour les employés réguliers temps plein de leur corps ou classe d'emplois, selon leur échelon respectif.
4. Au 15 octobre, lorsque les effectifs de clientèle scolaire sont déterminés, les employés visés sont confirmés dans leur emploi à temps complet, à temps partiel ou mis à pied.
5. Pour les professionnels ou employés de soutien mis à pied au 15 octobre, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

d) De même, dans le cas des préposés, elle les appelle au travail par ordre d'ancienneté.

5-12.23 Au plus tard le 30 juin de chaque année, ***L'École*** avise le professionnel ou le personnel de soutien de son affectation provisoire pour l'année scolaire suivante. ***L'École*** lui confirme par écrit son affectation pour l'année scolaire en cours au plus tard le 15 octobre.

5-12.24 Un professionnel ou un personnel de soutien peut aviser ***L'École*** qu'il désire une réaffectation pour l'année scolaire suivante au plus tard le 15 juin de l'année en cours avec motif à l'appui.

5-12.25 ***L'École*** prend en considération les demandes de réaffectation en tenant compte des besoins du service ou des établissements et des exigences du poste.

### 5-13.00 ACCIDENT DU TRAVAIL

5-13.01 Dans le cas d'un accident du travail donnant droit à des prestations en vertu de la loi sur les accidents du travail et les maladies profession-

nelles, le salarié bénéficiaire demeure couvert par les régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie prévus à la présente convention s'ils y pourvoient et dans la mesure où le salarié continue de payer, mensuellement et à l'avance, sa quote-part des primes exigibles, à défaut de quoi *l'École* peut opérer compensation pour les sommes qu'elle avance. Pendant cette période et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, il bénéficie de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

- 5-13.02 Le salarié, lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle et devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, reçoit de *l'École* la prestation établie par la loi, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de ladite incapacité.
- 5-13.03 Conformément à la clause 5-13.02 la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à *l'École* le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- Le salarié doit signer les formulaires requis pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où *l'École* s'est engagée à verser les prestations.
- 5-13.04 Le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 5-13.05.
- 5-13.05 Tout salarié de retour au travail suite à un accident du travail et pour lequel la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques et qui l'obligent à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement, pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.
- 5-14.00 RÉGIME DE RETRAITE
- 5-14.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (LRQ, c. R-10) s'applique aux salariés couverts par la présente convention qui ne sont pas des cotisants au Régime de retraite des enseignants.

5-15.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

5-15.01 Les frais de déplacement du salarié qui doit se déplacer entre les établissements où il travaille durant la même journée lui sont remboursés selon la politique en vigueur à ***L'École***.

5-15.02 Pour un salarié affecté dans un centre d'accueil ***L'École*** rembourse le kilométrage parcouru en sus de soixante (60) kilomètres dans la même journée. Cette distance se calcule à partir du domicile du salarié ou du ***campus*** à laquelle il est rattaché, au choix de ***L'École***.

5-15.03 ***L'École*** contribue au coût de l'assurance automobile, pour un maximum de 50,00\$, pour tout salarié auquel la clause 5-15.01 s'applique.

5-16.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

5-16.01 Le versement de la rémunération s'effectue par virement bancaire ou exceptionnellement par envoi postal.

Dans les cas d'envoi postal, ***L'École*** s'engage à informer l'ensemble des salariés concernés dans les plus brefs délais.

5-16.02 L'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 7-9.00 en vingt-six (26) versements égaux selon les modalités suivantes :

- les versements sont effectués tous les deux (2) jeudis et ce, tout au long de l'année. Le premier (1<sup>er</sup>) versement intervenant au plus tard le onzième (11<sup>e</sup>) jour ouvrable à compter du début de l'année de travail des enseignants, en tenant compte de la période de paie des autres salariés ;
- toute autre somme due est versée au plus tard le 15 juillet.

Le professionnel et l'employé de soutien reçoivent leur traitement annuel en vingt-six (26) versements égaux selon les modalités suivantes :

- les versements sont effectués tous les deux (2) jeudis et ce, tout au long de l'année. Le premier (1<sup>er</sup>) versement débute le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi du mois de juillet d'une année scolaire ;
- toute autre somme due est versée au plus tard le 15 juillet.

- 5-16.03 Si ce jeudi est un jour de congé, le virement bancaire est effectué le dernier jour ouvrable qui précède la journée de paie.
- 5-16.04 Le bordereau de paie est transmis au salarié par voie électronique.
- 5-16.05 Le salarié qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part de *l'École* a droit au remboursement du traitement ainsi coupé, dans les trois (3) semaines de l'avis par le salarié à *l'École*.
- Si telle coupure excède 10% de son traitement brut, le salarié a droit au remboursement du traitement ainsi coupé dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis par le salarié à *l'École*.
- 5-16.06 A moins d'entente différente entre *l'École* et le salarié, *l'École* qui a remis à un salarié plus d'argent qu'il aurait dû en recevoir sans que le salarié soit fautif, déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas 20% du traitement brut de la période.
- Cependant, *l'École* est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.
- 5-16.07 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque ou le bordereau de paie :
- nom et prénom du salarié ;
  - date et période de paie ;
  - traitement pour les heures régulières de travail ;
  - heure (s) de travail supplémentaire ;
  - détail des déductions ;
  - la contribution du salarié à une caisse d'économie, s'il y a lieu ;
  - le montant déduit comme contribution aux obligations d'épargne du Canada et du Québec, s'il y a lieu ;
  - toute somme autre que celles prévues à cette clause doit être accompagnée de l'état des gains ;
  - paie nette ;

- total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à ***L'École*** le permet.

Les montants payables à titre de périodes excédentaires, périodes de remplacement et travail supplémentaire s'il y a lieu, sont versés dans les trente (30) jours de leur échéance.

- 5-16.08 L'enseignant qui entre au service de ***L'École*** après le début de l'année de travail ou qui quitte le service de ***L'École*** avant la fin de l'année de travail, voit son traitement calculé à raison de 1/200e de ces montants applicables pour chaque jour de travail effectué.
- 5-16.09 ***L'École*** déduit 1/200e par jour de travail (lire 1/400e par demi-journée de travail et lire 1/1000e pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable, à l'enseignant dans les cas suivants :
1. absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ;
  2. absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.
- 5-16.10 a) Le professionnel qui quitte le service de ***L'École*** avant la fin de l'année scolaire ou avant la fin de son contrat pour quelques raisons que ce soit, reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus en calculant qu'une journée de traitement équivaut à 1/260,9e du traitement total annuel.
- L'École*** lui paiera également à son départ les jours de vacances accumulés et dus à raison de 1/260,9e par jour.
- b) ***L'École*** déduit 1/260,9e par jour de travail (lire 1/521,8e par demi-journée de travail et lire 1/1826,3e pour toute période de temps de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes) du traitement annuel applicable, au professionnel dans les cas suivants:
1. absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;
  2. absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

- 5-16.11 a) L'employé de soutien qui quitte le service de *L'École* avant la fin de l'année scolaire ou avant la fin de son contrat pour quelques raisons que ce soit, reçoit, lors de son départ, les montants qui lui sont dus en calculant qu'une journée de traitement équivaut à 1/260e du traitement total annuel.
- L'École* lui paiera également à son départ les jours de vacances accumulés et dus à raison de 1/260e par jour.
- b) *L'École* déduit 1/260e par jour de travail (lire 1/520e par demi-journée de travail et lire 1/1820e pour toute période de temps de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes) du traitement annuel applicable, au personnel de soutien dans les cas suivants :
1. absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ;
  2. absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.
- 5-16.12 Les versements qui seraient payés au professionnel et à l'employé de soutien durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.
- 5-16.13 L'ajustement de traitement consécutif à un changement d'échelle ou à un avancement d'échelon s'effectue dans les trente (30) jours suivant la date prévue pour tel changement.
- 5-17.00 VACANCES
- 5-17.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le professionnel et l'employé de soutien ont droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, suivant la durée de leur service actif de l'année scolaire précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

TABLEAU DU CALCUL DES JOURS DE VACANCES

	Durée normale des vacances compte tenu de la date d'embauche (service continu)					
	17	17-18	19-20	21-22	23-24	25
Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition				Durée effective des vacances compte tenu des jours de service actif pendant l'année d'acquisition		
5 A 10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11 A 32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33 A 54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55 A 75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76 A 97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98 A 119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120 A 140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141 A 162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163 A 184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185 A 205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206 A 227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228 A 241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242 et plus	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

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

5-17.02 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service actif.

5-17.03 Le congé de maternité prévu à la clause 5-4.01 n'affecte pas les crédits de vacances.

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

Malgré l'alinéa précédent, si la durée de l'absence pour invalidité excède six (6) mois, le salarié a droit aux crédits de vacances suivants :

- s'il justifie de moins de cinq (5) ans de service continu : un minimum de deux (2) semaines de vacances,
- s'il justifie de cinq (5) ans de service continu et plus, un minimum de trois (3) semaines de vacances.

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

La présente clause ne peut avoir pour effet de diminuer les droits reconnus au salarié par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou par la Loi sur la santé et la sécurité du travail en ce qui a trait au retrait préventif de la salariée.

5-17.04 La période habituelle de vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août. Après consultation du syndicat, **L'École** détermine la période de cessation totale de ses activités pour les fins de la prise des vacances. Cette période est de vingt (20) jours ouvrables.

5-17.05 **L'École** peut accorder au professionnel ou à l'employé de soutien, qui en fait la demande, un congé sans traitement pour prolonger la durée de vacances prévue à la clause 5-17.01.

5-17.06 Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un professionnel ou d'un employé de soutien, cette période est prolongée d'une durée équivalente.

#### 5-18.00 ÉQUIPEMENT

5-18.01 **L'École** pourvoit à ses salariés l'équipement dont elle exige l'usage dans ses établissements.

#### 5-19.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

5-19.01 **L'École** ainsi que les salariés, représentés par leur syndicat, reconnaissent qu'il est de leur responsabilité de respecter les lois et règlements en matière de santé et de sécurité qui leur sont applicables, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés de **L'École**.



- 5-19.02 *L'École*, le syndicat ainsi que les salariés conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir des normes adéquates de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant de prévenir et d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.
- 5-19.03 Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par un salarié d'exécuter un travail, un délégué syndical est requis de s'absenter de son travail, celui-ci est libéré par *l'École* pour le temps nécessaire et ce, sans perte de traitement.
- 5-19.04 *L'École* met à la disposition des salariés de chaque *campus* et du centre administratif une salle de repos adéquate.
- 5-19.05 *L'École* voit à ce que de l'aide physique ou matérielle soit disponible lorsqu'un salarié a à soulever un élève. Un salarié n'est pas tenu d'utiliser seul le lève-patient.
- 5-20.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS
- 5-20.01 Tout professionnel et employé de soutien à temps plein en service a droit à treize (13) jours, chômés et payés par année scolaire, et ce conformément aux stipulations du présent article.
- 5-20.02 Seuls les jours chômés et payés où un professionnel ou un employé de soutien en service aurait eu droit à son traitement lors de tels jours sont payables en vertu du présent article.

Dans les cas d'absence pour des causes d'accident ou de maladie, le salarié n'a pas droit au paiement du congé férié, s'il reçoit une compensation d'une autre source telle que, assurance salaire ou assurance automobile.

Dans les cas d'absence pour des causes d'accident ou de maladie suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié a droit pour les six (6) premiers mois de son absence à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu qu'il reçoit de la CSST et ce qu'il aurait autrement reçu s'il avait été au travail, en tenant compte des déductions applicables.

5-20.03 La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'affichage ou est communiquée aux professionnels et employés de soutien au plus tard le 30 juin.

5-20.04 Le salarié occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail.

5-21.00 COMPENSATION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

5-21.01 *L'École* prévoit une compensation de temps supplémentaire pour les enseignants, les professionnels et les employés de soutien qui accompagnent des élèves à des camps selon les modalités suivantes :

a) ENSEIGNANTS :

Malgré la clause 7-6.04 de la convention collective, un enseignant qui accompagne un groupe d'élèves à une classe verte, classe neige ou une sortie impliquant un coucher se verra reconnaître une compensation d'une (1) journée rémunérée sans travail pour chaque tranche de trois (3) journées durant lesquelles il accompagne les élèves.

b) PROFESSIONNELS :

Le professionnel qui accompagne un groupe d'élèves à une classe verte, classe neige ou sortie impliquant un coucher se verra reconnaître une compensation d'une (1) journée pour chaque tranche de trois (3) journées durant lesquelles il accompagne les élèves.

c) SOUTIEN :

L'employé de soutien qui accompagne un groupe d'élèves à une classe verte, classe neige ou sortie impliquant un coucher se verra reconnaître une compensation d'une (1) journée pour chaque tranche de trois (3) journées durant lesquelles il accompagne les élèves.

- 5-22.00 SEMAINE DE RELÂCHE ET JOURNÉES DE CONGÉ NON FÉRIÉES  
MAIS CHÔMÉES À L'OCCASION DES FÊTES DE NOËL ET LUNDI  
DE PÂQUES
- 5-22.01 Les professionnels et les employés de soutien disposent de cinq (5) jours de congé à l'occasion de la semaine de relâche des enseignants, des journées de congé non fériées mais chômées à l'occasion des Fêtes de Noël, ainsi que du Lundi de Pâques, correspondant dans les trois (3) cas aux jours de congé prévus au calendrier scolaire des enseignants.
- 5-22.02 Ces journées sont sans solde.
- 5-22.03 Cependant, nonobstant les dispositions des clauses 8-4.02, 8-4.03, 8-5.01, 9-4.01 b) c) d) et 9-5.01, les salariés peuvent choisir d'ajouter vingt (20) minutes de travail à leur horaire de travail régulier et ce, à taux régulier. Le temps ainsi travaillé permet de maintenir le salaire régulier pendant les jours de congés prévus à la clause 5-22.01.
- 5-22.04 Les salariés qui choisissent d'ajouter les vingt (20) minutes à l'horaire régulier peuvent le faire selon l'une des modalités suivantes :
- a) avant le début de l'horaire;
  - b) en amputant l'heure du lunch de vingt (20) minutes à l'horaire;
  - c) à la fin de l'horaire en après-midi.
- 5-22.05
- a) Les salariés avisent l'**École** avant le trente (30) juin de chaque année scolaire, et ce, pour fins d'application à la prochaine année scolaire, de leur choix de modifier ou non leur horaire de travail.
  - b) À cette occasion, le salarié qui accepte de modifier son horaire, indique à quel moment se fera l'ajout du vingt (20) minutes prévu à la clause 5-22.04.
  - c) L'application de la modification à l'horaire de travail s'effectue le jour de l'entrée des élèves. La dernière journée de temps compensé doit être calculée chaque année au prorata du temps travaillé. **L'École** émettra un communiqué au personnel dès que le calendrier scolaire sera établi précisant la date de la dernière journée de l'application de la modification.

5.22.06 Pour les professionnels et les employés de soutien qui travaillent une année scolaire non complète et qui exercent le choix de l'ajout de temps à leur horaire régulier, la rémunération des jours de congé décrits à la clause 5-22.01 est calculée au prorata du temps travaillé.

5-22.07 Dans l'éventualité d'une rupture du lien d'emploi avant la fin de l'année scolaire, l'employé reçoit un crédit et est rémunéré pour les heures accumulées où **l'École** opère une déduction, suivant que le départ a lieu avant ou après la prise effective des congés.

5-23.00 ACCUEIL DES SALARIÉS

Lors de son entrée en fonction **dans un campus**, le salarié reçoit :

- a) le règlement de l'établissement,
- b) la procédure concernant les absences et retards,
- c) une copie de la convention collective,
- b) tout autre document pertinent à sa fonction **notamment, les critères d'évaluation.**

## CHAPITRE

## 6-0.00

GRIEFS ET ARBITRAGE6-1.00 GRIEFS

- 6-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, ***L'École*** et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 6-1.02 Tout salarié accompagné ou non du délégué syndical de son établissement ou en son absence du délégué substitut de l'établissement, peut, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente.
- 6-1.03 ***L'École*** et le syndicat peuvent convenir de se rencontrer avant que des problèmes d'interprétation ou d'application de la convention collective ne fassent l'objet d'un grief.
- 6-1.04 Seul le syndicat, du côté syndical, peut déposer un grief en avisant par écrit, par courrier recommandé, ***L'École*** de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis et ce, sans préjudice.
- 6-1.05 L'avis de grief doit être posté dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 6-1.06 Le syndicat et ***L'École*** peuvent convenir, dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief, d'une rencontre du CRT pour tenter de régler le grief. De même, durant cette période, ***L'École*** peut donner sa réponse par écrit au syndicat.
- 6-1.07 En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse n'est pas parvenue dans les délais prévus ou dans le cas où les parties ne se sont pas rencontrées ou ne se sont pas entendues, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à la clause 6-2.01.

6-1.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de ***l'École*** et du syndicat.

Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août de chaque année, et du 20 décembre au 5 janvier.

6-2.00 ARBITRAGE

6-2.01 Les dispositions du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs s'appliquent à la présente convention, sauf si elles sont modifiées par les clauses qui suivent.

6-2.02 Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration des délais prévus à la clause 6-1.06, donner un avis écrit à cet effet à ***l'École***.

6-2.03 Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

Malgré ce qui précède, il est entendu que la période du **1<sup>er</sup> juillet** au 15 août ne compte pas dans les délais prévus au présent article.

6-2.04 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 6-2.02, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à même la liste suivante :

- ***Pierre-Georges Roy***
- ***Natacha Lecompte***
- François Hamelin
- ***Maureen Flynn***

Dans le même délai, ***l'École*** informe le syndicat du nom de son assesseur, s'il y a lieu. Si aucun arbitre mentionné à la présente clause n'est disponible, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre.

- 6-2.05 Dans l'avis prévu à la clause 6-2.02, pour les causes impliquant une suspension ou un congédiement, le Syndicat indique le nom de son assesseur. De même, les parties peuvent, par entente mutuelle, convenir de la nomination d'assesseurs pour l'audition de griefs portant sur d'autres sujets.
- 6-2.06 À défaut d'entente sur le choix d'un autre arbitre, avis est donné au ministre du travail par une des parties pour qu'il en désigne un.
- 6-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition, à moins que les parties ne consentent, par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- Du consentement des parties, le défaut de rendre une sentence dans les délais ci-haut mentionnés est un motif pour ne plus donner d'arbitrage à l'arbitre concerné tant et aussi longtemps qu'il n'a pas rendu cette sentence.
- 6-2.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention et il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 6-2.09 Les auditions d'arbitrage se tiennent en principe dans les locaux de ***l'École***, à moins que les parties ou l'arbitre n'en décident autrement.
- 6-2.10 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 6-2.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 6-2.12 Le salarié qui quitte le service de ***l'École*** conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par l'application de la présente convention.





## CHAPITRE

7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES  
AUX ENSEIGNANTSSECTION "A" CONDITIONS DE TRAVAIL7-1.00 ENGAGEMENT7-1.01 L'engagement est du ressort de *l'École*.7-1.02 Pour l'engagement de tout enseignant, *l'École* respecte les dispositions du présent article.

7-1.03 a) L'engagement d'un enseignant à temps plein, à temps partiel se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant aux annexes Ia ou Ib selon le cas.

*L'École* doit faire signer le contrat au plus tard le 30 octobre si l'engagement se situe entre le début de l'année scolaire et le 15 octobre. Après le 15 octobre, *l'École* procède à la signature du contrat dans les trente (30) jours de l'engagement.

b) La première année d'engagement avec *l'École* constitue une période d'entraînement durant laquelle l'enseignant est employé pour une période d'essai, et, durant cette période, le présent contrat peut être annulé par l'une ou l'autre des parties moyennant un avis écrit de trente (30) jours précédant la date de cessation d'emploi.

Aux fins du présent alinéa, l'enseignant embauché avant le premier décembre, conformément à la clause 7-1.06, premier alinéa, est réputé avoir complété sa première année d'engagement au 30 juin suivant. L'enseignant engagé après le 1er décembre voit sa période d'essai prolongée jusqu'à concurrence de 8 mois de travail.

c) Il est du droit, en tout temps, de *l'École* ou de l'enseignant de résilier cet engagement au terme de la période des stages pratiques<sup>1</sup> qui débute le premier jour de l'engagement et s'échelonne sur une durée de quatre (4) semaines.

7-1.04 Lorsque *l'École* doit procéder à l'engagement d'enseignants à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-12.00 ainsi que l'annexe XV.

7-1.05 Sous réserve de l'application des clauses 5-12.07, 5-12.14, 5-12.15, 5-12.16, 5-12.17 et 5-12.18 *l'École* peut nommer dans un poste vacant d'enseignant, une personne déjà à son emploi.

7-1.06 La personne que *l'École* engage, entre le 1er juillet et le 1er décembre pour accomplir une tâche d'enseignant à temps plein et ce jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

La personne engagée comme *suppléante* ou engagée après le 1er décembre pour accomplir une tâche d'enseignant avec pleine charge ou charge partielle a droit à un contrat à temps partiel effectif à la date prévue de son entrée en service.

7-1.07 Le suppléant occasionnel que *l'École* engage pour remplacer un enseignant à temps plein ou à temps partiel dont la période d'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à deux (2) mois consécutifs se voit offrir un contrat à temps partiel.

Malgré l'alinéa précédent, après trois (3) mois consécutifs d'absence d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps se voit offrir un contrat à temps partiel, sans effet rétroactif. Une ou des absences du suppléant occasionnel totalisant trois (3) jours ou moins pendant l'accumulation de ces trois (3) mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

7-1.08 Sous réserve d'un non rengagement prévu à la clause 7-1.03 b) ou d'une mise à pied, le contrat d'engagement de tout enseignant, qui est employé comme enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

---

<sup>1</sup>

Stages pratiques selon la politique en vigueur.

- 7-1.09 *L'École* accorde un contrat à temps partiel à une personne qui est employée :
- a) Pour une (1) journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire.
  - b) Pour une (1) semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire.
  - c) Pour une (1) année scolaire non complète, sous réserve de la clause 7-1.06.
- 7-1.10 Tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignant à *l'École* doit :
- 1) Remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à *l'École*.
  - 2) Indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à *l'École* lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.
  - 3) Donner toutes les informations requises par *l'École* et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.
  - 4) Indiquer s'il désire signer un contrat comme enseignant à temps plein ou comme enseignant à temps partiel.
  - 5) Indiquer, si ses services n'étaient pas retenus, s'il désire que son nom soit inscrit sur la liste de suppléance.
- 7-1.11 Le contrat d'engagement de tout enseignant qui est employé comme enseignant à temps partiel se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date y soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.
- 7-1.12 Le contrat d'engagement de tout enseignant non légalement qualifié qui est employé pour enseigner à temps plein pour une année scolaire se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

- 7-1.13 Tout enseignant qui est engagé par ***l'École*** doit :
- 1) fournir les preuves de qualifications et d'expérience ;
  - 2) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- 7-1.14 Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par ***l'École***.
- 7-1.15 L'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, ***l'École*** de tout changement de domicile.
- 7-1.16 Lors de l'engagement d'un enseignant, ***l'École*** fournit à l'enseignant :
- une copie de son contrat d'engagement ;
  - une copie de la convention collective ;
  - une copie de sa demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe IV et un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.
- 7-1.17 ***L'École*** fait parvenir une copie du contrat au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de ce contrat.
- 7-2.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT
- 7-2.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée sous réserve des dispositions du présent article.
- 7-2.02 Un enseignant peut démissionner en cours d'emploi moyennant avis écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour son départ. Lorsque ***l'École*** dispose d'enseignants répondant aux exigences de la fonction sur la liste de rappel, le délai est réduit à trente (30) jours.
- 7-2.03 L'enseignant peut démissionner suite au décès de son conjoint, sans être soumis aux conditions énoncées dans la clause précédente.

- 7-2.04 *L'École* peut aussi permettre à un enseignant de démissionner pour tout autre motif non prévu à la présente convention mais qu'elle juge valable. *L'École* peut aussi permettre à un enseignant de démissionner dans un délai plus court que celui énoncé à la clause 7-2.02, pour un motif qu'elle juge valable.
- 7-2.05 Le refus de *l'École* suite à une demande formulée en vertu de la clause précédente ou, le non-respect des dispositions prévues dans la clause 7-2.02, constitue un bris de contrat de la part de l'enseignant.
- 7-2.06 Quand l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignant à compter de la date du début de son absence.
- Toutefois, si l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale, dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignant.
- 7-2.07 A l'exclusion des congés prévus à la clause 5-6.04, l'utilisation d'un congé sans traitement à des fins autres que celles pour lesquelles il fut autorisé, est une cause de déclaration de bris de contrat par *l'École* à compter de la date du début de l'absence.
- 7-2.08 Tout bris de contrat, par l'enseignant, constaté par *l'École*, a pour effet de mettre fin automatiquement au lien d'emploi avec *l'École* à compter de la date du début de l'absence et entraîne l'annulation de tous les droits.
- À compter de cette constatation, l'enseignant dispose de vingt (20) jours pour contester par grief ce bris de contrat.
- 7-3.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX
- 7-3.01 L'enseignement est constitué d'activités assumées par le personnel enseignant auprès de l'élève dans le but de contribuer à la réalisation des objectifs de l'éducation scolaire tels qu'ils sont définis dans les programmes d'étude individualisés de *l'École*.

Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation que ***l'École*** est en droit d'exiger et que ***l'École*** et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

7-3.02 ***L'École*** reconnaît à l'enseignant le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par ***l'École***.

7-3.03 La supervision pédagogique est un processus distinct de l'évaluation de l'enseignant. L'enseignant ne peut faire l'objet d'évaluation pendant la démarche de supervision pédagogique. Toutefois, dans la mesure où la direction du **campus** entend procéder à l'évaluation de l'enseignant, celui-ci est avisé dans un délai raisonnable.

#### 7-4.00 FONCTIONS GÉNÉRALES

7-4.01 Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante. À cette fin, ***l'École*** lui fournit, dans les meilleurs délais, l'équipement et le matériel usuels nécessaires pour effectuer ces tâches.

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont de :

- 1) préparer et présenter des activités d'apprentissage ou d'éveil dans le cadre des programmes autorisés ;
- 2) collaborer avec les autres salariés de l'établissement en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève ;
- 3) organiser et superviser des activités socioculturelles, sportives et récréatives ;
- 4) organiser et superviser des stages industriels en collaboration avec les entreprises du milieu ;
- 5) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves ;

- 6) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction du **campus** et aux parents selon le système en vigueur. Tel système est un objet soumis à l'organisme de participation déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 ;
- 7) surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence ;
- 8) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction du **campus** selon le système en vigueur ;
- 9) participer aux réunions en relation avec son travail ;
- 10) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

7-5.00 ANNÉE DE TRAVAIL

7-5.01 L'année de travail des enseignants comporte deux cents (200) jours de travail distribués entre le 25 août et le 30 juin suivant, à moins d'entente différente.

7-5.02 Les deux cents (200) jours de travail des enseignants comportent cent quatre-vingt (180) jours de classe et vingt (20) journées pédagogiques.

*Les journées pédagogiques peuvent être travaillées dans un lieu autre que l'École selon entente avec la direction.*

7-6.00 SEMAINE DE TRAVAIL

7-6.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

7-6.02 La semaine régulière de travail est de trente (30) heures. Ces trente (30) heures comprennent vingt-sept (27) heures de travail au **campus** pour l'accomplissement de la tâche éducative, de tâches de nature collective de la fonction générale telles que réunion de groupe et de toutes autres tâches liées à la fonction générale au lieu et aux moments déterminés pour chaque salarié. De plus, elles comprennent trois (3) heures de travail au **campus** pour des tâches de nature personnelle de la fonction générale, incluant le temps requis pour les dix (10) rencontres collectives et les trois (3) rencontres parents-maître.

Sauf pour les 10 rencontres collectives et les 3 rencontres parents-maître, la détermination des moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visés à la fonction générale est faite, par l'enseignant, en accord avec la direction à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de huit (8) heures excluant la période de repas.

S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des dix (10) rencontres collectives ou des trois (3) réunions avec les parents, ce dépassement est compensé par une réduction équivalente, pour d'autres semaines ou d'autres journées, du temps prévu pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, il revient à l'enseignant de déterminer le moment de cette réduction, en accord avec la direction.

7-6.03 Ces trente (30) heures se situent dans un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures, lequel est déterminé pour chaque enseignant par *l'École* ou la direction du *campus*. Cet horaire de trente-cinq (35) heures ne comprend ni la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les réunions avec les parents.

7-6.04 La tâche éducative est de vingt-trois (23) heures par semaine pour l'enseignant à temps plein.

La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par *l'École* ou la direction du *campus* :

- 1) activités éducatives ;
- 2) activités d'apprentissage, d'éveil, et de rééducation ;
- 3) activités étudiantes ;
- 4) encadrement ;
- 5) surveillance autre que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

Le travail de nature personnelle comprend des activités reliées à la tâche sans la présence des élèves notamment la préparation d'activités pédagogiques et d'activités de gestion de classe, la confection de matériel, les communications écrites, la consignation des évaluations, etc...



Si pour des raisons particulières ***l'École*** assigne à un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au premier alinéa de la présente clause, il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000e du traitement annuel pour chaque période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes.

Pour toute période inférieure à quarante-cinq (45) minutes ou supérieure à soixante (60) minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisées par quarante-cinq (45) et multipliées par 1/1000e du traitement annuel.

7-7.00 SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS

7-7.01 L'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes.

7-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

7-8.01 PÉRIODE DE REPAS

À moins d'entente à l'effet contraire entre la direction du ***campus*** et le comité consultatif du ***campus***, l'enseignant a droit à une période de soixante (60) minutes se situant entre 11h30 et 13h30 pour prendre son repas.

7-8.02 SECRÉTARIAT

Dans un établissement où le directeur dispose de temps de secrétariat, l'enseignant peut utiliser ce service pour faire effectuer des travaux qui sont en relation directe avec son enseignement, tels que : la polycopie de documents, la préparation de stencils, la dactylographie et l'expédition de lettres aux parents. A cette fin, il s'adresse au directeur en lui indiquant les travaux qu'il veut faire exécuter et le directeur confie ce travail à la secrétaire selon les disponibilités de ce personnel.

7-8.03 SUPPLÉANCE

a) Quand il y a remplacement, il est assumé normalement par un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par l'établissement à cet effet.

Cependant pour parer à des situations d'urgence, le directeur, après consultation du comité consultatif au niveau du **campus**, établit un système de dépannage parmi les enseignants de son **campus** pour permettre le bon fonctionnement du **campus**. Il assure chacun des enseignants du campus qu'il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

- b) Pour les fins du paragraphe a) de la présente clause, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes est égale à 1/1000e du traitement annuel. Pour toute période inférieure à quarante-cinq (45) minutes ou supérieure à soixante (60) minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisées par quarante-cinq (45) et multipliées par 1/1000e du traitement annuel.
- c) Pour parer à une pénurie de suppléants légalement qualifiés, la direction peut offrir au préposé du groupe d'élèves majoritaire concerné, la possibilité de faire cette suppléance.

#### SUPLÉANT NON-LÉGALEMENT QUALIFIÉ

À moins de pénurie de suppléants légalement qualifiés, le suppléant occasionnel non légalement qualifié ou le préposé du groupe d'élèves majoritaire concerné ne peut poursuivre la suppléance d'un enseignant absent pour une période supérieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

Toutefois, le suppléant non légalement qualifié ou le préposé du groupe d'élèves majoritaire concerné ne peut poursuivre la suppléance d'un enseignant absent pour une période supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs lorsque l'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs et que **l'École** en est informée avant le début de l'absence.

Cependant, si la suppléance est assumée par le préposé du groupe d'élèves majoritaire au-delà de dix (10) jours, celui-ci reçoit rétroactivement à compter de la première (1<sup>e</sup>) journée ouvrable, une prime quotidienne de douze dollars (12.00\$), pour chaque journée complète travaillée.

Si la suppléance est assumée par un suppléant non légalement qualifié au-delà de dix (10) jours, celui-ci reçoit rétroactivement à compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) journée ouvrable consécutive, une prime quotidienne de douze dollars (12.00\$), pour chaque journée complète travaillée.

7-8.04 ACCÈS AU DOSSIER PÉDAGOGIQUE ET BIOGRAPHIQUE DE L'ÉLÈVE

L'enseignant a accès au dossier pédagogique et biographique des élèves de son groupe subordonné au respect de la Loi, des personnes et au respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

7-8.05 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

*L'École* ou la direction du **campus** peut convoquer les enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

- a) L'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail ; cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedi, dimanche, et jours de fête.
- b) À l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
  - i) Dix (10) rencontres collectives d'enseignants convoquées par *L'École* ou la direction du **campus**. Ces réunions doivent se tenir immédiatement avant l'entrée ou après la sortie de l'ensemble des élèves du **campus**. Aux fins de l'application du présent alinéa, est considérée comme rencontre collective d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et établissement.
  - ii) Trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée, et sont suivies d'une journée pédagogique.
- c) *Les réunions parents-maitre peuvent se tenir en visioconférence seulement si le parent est en accord avec ce mode de rencontre.*

7-8.06 LOCAL

*L'École* s'efforce de mettre à la disposition des enseignants un local où ces derniers pourront exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

7-9.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS

7-9.01 Le plan de rémunération prévu au présent chapitre remplace tout autre plan de rémunération.

7-9.02 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

L'enseignant nouvellement engagé par *l'École* qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité doit faire évaluer son dossier par le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE). Ce dernier est mandaté par le ministère de l'Éducation de procéder à l'évaluation de la scolarité des enseignants œuvrant dans les écoles privées.

Le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) décide de l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant conformément au «Manuel d'évaluation de la scolarité» en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant. Cette attestation officielle est décernée par le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) pour et au nom de *l'École* sous la signature d'une personne désignée par celle-ci. Telle décision porte également sur les fractions d'années de scolarité s'il en est. Toutefois, le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) n'a pas à émettre une nouvelle attestation si, suite à une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant, telle nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de tel enseignant. Dans ce cas, le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) en avise par écrit l'enseignant concerné. Copie est adressée à *l'École* et au syndicat.

Toutefois le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) émet une attestation officielle de scolarité à l'enseignant :

- quand l'enseignant qui en fait la demande prétend que telle nouvelle évaluation de la scolarité implique un changement en années complètes de sa scolarité ;

- quand une règle modifiée est ajoutée au Manuel et que cette règle a pour effet de modifier la scolarité d'un enseignant.

7-9.03 Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) tient compte des relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du «Manuel d'évaluation de la scolarité» qu'il détient concernant cet enseignant.

Le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) décide aussi de telle évaluation chaque fois que, conformément à la clause 7-9.18, il détient de nouveaux relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets ou documents officiels au sens des règles du «Manuel d'évaluation de la scolarité» concernant cet enseignant.

7-9.04 Le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) fait parvenir l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant à l'École et celle-ci, le remet à l'enseignant et en fait parvenir une copie au syndicat.

7-9.05 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au comité provincial de révision de la scolarité des enseignants où siège un représentant désigné par la CSQ.

Telle demande de révision peut également être soumise soit par l'École, soit par le syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du comité de révision désigné par la Centrale.

Le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) assume la défense, au nom de l'École, du dossier devant le comité de révision institué par le ministère de l'Éducation.

- 7-9.06 Le comité est lié par le «Manuel d'évaluation de la scolarité». Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce Manuel.
- 7-9.07 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, le syndicat et *l'École*. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné et à *l'École*.
- 7-9.08 Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) doit faire parvenir une nouvelle attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant à *l'École* et celle-ci, le remet à l'enseignant et en fait parvenir une copie au syndicat.
- 7-9.09 L'enseignant, *l'École*, le syndicat, renoncent expressément à contester devant le tribunal d'arbitrage ou devant quel qu'instance que ce soit, toute décision incluse au «Manuel d'évaluation de la scolarité», toute décision du Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) apparaissant à l'attestation officielle de même que toute décision du comité.
- Les présentes renonciations en ce qui concerne toute décision du Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) apparaissant à l'attestation officielle ne peuvent avoir pour effet d'annuler les dispositions du présent article touchant une demande de révision.
- 7-9.10 Le «Manuel d'évaluation de la scolarité» est celui fait par le ministère de l'Éducation.
- 7-9.11 CLASSEMENT
- L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que décidé aux clauses 7-9.02 ou 7-9.06 détermine la catégorie de tout enseignant de la façon suivante :

Est classé dans l'échelle salariale unique des enseignants comme suit:

L'enseignant est classé dans l'échelle salariale unique des enseignants et se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

- a) 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- b) 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- c) 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat;
- d) 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec le doctorat.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant en années complètes.

7-9.12 Tout enseignant, qui ne l'a déjà fait, doit fournir à **L'École** les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » nécessaires à l'évaluation de ses années de scolarité.

Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils originent. **L'École** en accuse réception à l'enseignant.

7-9.13 Pour chaque enseignant à qui le ministre ou le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, **L'École** établit provisoirement :

- a) selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité » du ministre, la catégorie dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » permettraient de le classer selon la clause 7-9.11;

- b) selon le règlement numéro 4 du ministre, la catégorie dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » permettraient de le classer selon la clause 7-9.11 si ces documents ne peuvent être clairement identifiés à des évaluations prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » du ministre.

Seule *l'École* décide de la catégorie provisoire d'un enseignant et ce, dans les trente (30) jours de la réception des documents.

Toutefois, *l'École* n'effectue aucune réclamation d'argent par suite d'une décision de modification à la baisse d'un classement provisoire pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignant de tel avis de modification.

- 7-9.14 Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignant, *l'École* l'informe du classement et de la catégorie qu'elle lui reconnaît.
- 7-9.15 Dans les soixante (60) jours de l'engagement d'un enseignant à qui le ministre ou le Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, *l'École* fait parvenir au Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) et au syndicat copie de la demande de classement de cet enseignant. *L'École* transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par *l'École* au Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE).
- 7-9.16 Si le syndicat est en désaccord avec le classement provisoire d'un enseignant, tel qu'effectué par *l'École* suivant la clause 7-9.13, il fait à *l'École* les observations qu'il juge opportunes.
- Que *l'École* décide ou non de changer le classement provisoire d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignant et le syndicat.



7-9.17 Sauf dans les cas de reclassement, tout classement définitif fait en vertu de la clause 7-9.11 a un effet rétroactif à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a fourni à ***l'École*** les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité. Pour les fins de la présente convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Le réajustement de traitement et le paiement de la rétroactivité, s'il y a lieu, faisant suite au classement définitif se font le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Toutefois, ***l'École*** n'effectue aucune réclamation d'argent par suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

7-9.18 RECLASSEMENT

Le reclassement des enseignants se fait deux (2) fois par année.

L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à ***l'École***, soit les documents prévus à la clause 7-9.12, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui les émettra.

***L'École*** procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel enseignant selon les dispositions du paragraphe a) de la clause 7-9.13 dans les trente (30) jours de la réception d'une demande complète à cet effet.

S'il y a lieu, le réajustement de traitement faisant suite au reclassement provisoire prend effet rétroactivement :

- a) au début de l'année de travail en cours :
1. si au 30 septembre de ladite année scolaire en cours, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
  2. s'il a fourni, avant le 1<sup>er</sup> novembre de ladite année scolaire en cours, les documents requis selon le deuxième paragraphe de la présente clause.

- b) au milieu (au cent unième (101<sup>e</sup>) jour) de l'année de travail en cours :
1. si au 31 janvier de ladite année scolaire en cours, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
  2. s'il a fourni, après le 31 octobre de ladite année scolaire en cours mais avant le 1<sup>er</sup> avril de ladite année scolaire en cours, les documents requis selon le deuxième paragraphe de la présente clause.

Si le syndicat est en désaccord avec le reclassement provisoire d'un enseignant, tel qu'effectué par **L'École** conformément au paragraphe a) de la clause 7-9.13, il fait à **L'École** les observations qu'il juge opportunes.

Que **L'École** décide ou non de changer le reclassement provisoire d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignant et le syndicat.

Suite au refus de **L'École** de procéder au reclassement provisoire, celle-ci doit à la demande du syndicat transmettre au Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) le dossier de l'enseignant concerné pour fins d'évaluation selon la clause 7-9.02.

7-9.19 **L'École** fait parvenir au Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE) et au syndicat dans les soixante (60) jours de la réception de la demande complète, copie du dossier du reclassement provisoire de cet enseignant. **L'École** transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par **L'École** au Centre d'administration de développement et de recherche en éducation (CADRE).

7-9.20 À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant telle que décidée aux clauses 7-9.02 ou 7-9.07, **L'École** procède au reclassement s'il y a lieu, conformément à la clause 7-9.11.

Le réajustement de traitement s'il y a lieu, faisant suite à tel reclassement, prend effet rétroactivement au moment prévu pour le reclassement provisoire tel que précisé aux alinéas a) et b) du 4<sup>e</sup> paragraphe de la clause 7-9.18.

Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à tel reclassement se fait le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité et ce, en tenant compte des sommes déjà versées suite au reclassement provisoire.

Si la décision faisant suite à l'évaluation de la scolarité d'un enseignant prévue au premier paragraphe de la présente clause infirme le reclassement provisoire établi par ***L'École, l'École*** n'effectue aucune réclamation d'argent par suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, pour la période comprise entre la date où tel reclassement provisoire a pris effet et le premier jour du mois suivant la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

7-9.21

#### EXPÉRIENCE

- a) ***L'École*** reconnaît à tout enseignant à son emploi à la date de la signature de la présente convention, l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2004-2005.
- b) ***L'École*** évalue, selon les clauses 7-9.22 et 7-9.26, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2004-2005 pour tout enseignant à son emploi à la date de signature de la présente convention.
- c) ***L'École*** évalue, selon les clauses 7-9.22 et 7-9.26, toutes les années d'expérience de tout autre enseignant engagé à compter du 1er juillet 2005.
- d) Malgré ce qui précède, l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon pour la durée de la présente convention.

7-9.22

Une année académique, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience.

Cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience l'année académique pendant laquelle un enseignant à temps plein et sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle ou d'un congé de maternité en vertu de l'article 5-4.00 étant entendu que seuls les jours de congés prévus aux clauses 5-4.01 et 5-4.14 sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

7-9.23 Le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou comme suppléant, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le calcul de cette expérience s'effectue en fonction de l'annexe VII.

7-9.24 Pour l'enseignant à la leçon et le suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience se calcule de la façon suivante, et ce pour chaque année scolaire prise séparément :

a) Pour le suppléant occasionnel

Chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle.

b) Pour l'enseignant à la leçon

Nombre de jours d'expérience =  
nombre total d'heures

4

7-9.25 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer à l'École.

7-9.26 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au moment de l'engagement. L'enseignant à temps plein doit soumettre à *l'École*, avant le 30 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience. Le réajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle tel enseignant a fourni les documents établissant cette année d'expérience additionnelle.

S'il fournit les documents établissant cette année d'expérience additionnelle après le 30 octobre, il ne pourra bénéficier d'un réajustement de traitement pour l'année scolaire en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

7-9.27 Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignant, *l'École* l'informe du nombre d'années d'expérience et de l'échelon qu'elle lui reconnaît.

7-9.28 TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Sous réserve de la clause 5-16.02, pour chacune des années de la présente convention, l'enseignant a droit au traitement prévu à l'annexe IIIa, selon l'échelle unique et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu conformément au présent article.

*La rétroactivité suite au règlement sur l'équité salariale (29 juillet 2021) allant de 31 décembre 2010 au 31 mars 2020 sera octroyée aux personnes salariées des catégories concernées, notamment les secrétaires d'école, les conseillers en rééducation et les orthophonistes.*

*Il est entendu que toute rétroactivité découlant des accords mentionnés au paragraphe précédent est conditionnelle à la réception du Ministère des sommes nécessaires à cet effet.*

*Le tout, tel qu'il appert à l'entente #16.*

7-9.29 ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL

L'enseignant à temps partiel a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein. Il en est de même pour les con-

gés spéciaux.

7-9.30

A) SUPLÉANT OCCASIONNEL (légalement qualifié)

Le suppléant occasionnel est rémunéré sur la base des taux fixés à l'annexe IIIa.

Le suppléant occasionnel reçoit la rémunération prévue au tableau de l'annexe IIIa, lorsqu'il se rend à l'établissement pour effectuer de la suppléance à la demande de l'autorité compétente.

Cependant, après vingt (20) jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant à temps plein, *l'École* paie, au suppléant occasionnel qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps plein. Ce traitement qu'il recevrait est basé sur sa catégorie telle qu'établie par *l'École* au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la cent unième (101e) journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200e du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et tel suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences totalisant trois (3) jours ou moins du suppléant occasionnel pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

B) SUPLÉANT OCCASIONNEL (non légalement qualifié)

Le suppléant occasionnel non légalement qualifié est rémunéré sur la base des taux fixés à l'annexe IIIa.

7-10.00

RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

7-10.01

Les moyennes d'élèves par groupe se calculent au niveau de *l'École*.

Les règles de formation de groupes d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse les maxima indiqués sous réserve de l'existence d'un manque de locaux, du nombre restreint de groupes par établissement, de la situation géographique de l'établissement ou de la carence en personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique du *campus*, *l'École* et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

Pour tenir compte des situations particulières de certains milieux, ***l'École*** et le syndicat peuvent convenir d'autres raisons de dépassement du maximum d'élèves par groupe.

Le salarié dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire conformément aux dispositions de l'annexe VI.

- 1) Le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné ;
  - 2) Aucune compensation n'est due si un dépassement constaté en septembre n'existe plus au 15 octobre ;
  - 3) Le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.
- 7-10.02 a) Le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont : <sup>1</sup>
- 1) Pour les programmes destinés aux élèves identifiés à risque et les élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à sévère
 

MOY. 9	MAX. 11
--------	---------
  - 2) Pour les programmes destinés aux élèves handicapés par une déficience intellectuelle profonde
 

MOY. 8	MAX. 10
--------	---------
  - 3) Les élèves identifiés comme ayant des troubles envahissants du développement ou des troubles relevant de la psychopathologie sont placés dans les ratios correspondants à leur code d'handicap intellectuel.
- b) Aux fins de détermination du nombre de préposés aux élèves, ***l'École*** calcule l'engagement d'un nombre au moins égal à un (1) préposé (Lot de tâches, 25 heures/semaine) par groupe d'élèves formé pour la rentrée scolaire.

---

<sup>1</sup> Les parties conviennent de revoir l'article 7-10.02 a), si le Ministère octroi des sommes supplémentaires relatives à la codification multiple des élèves HDAA.

- c) Ces chiffres servent de base de calcul et le total des préposés obtenus par ces calculs peuvent être affectés selon les besoins et les priorités de chaque groupe d'élèves.

À cette fin, au début de l'année scolaire, le directeur du **campus** consulte les enseignants relativement aux besoins de préposés aux élèves dans leur groupe.

7-10.03 Selon la lettre d'entente #11 :

- a) Les enseignants, **les professionnels non enseignants et les techniciens en éducation spécialisé (TES)** participent à la pré-formation des groupes qui se fait durant une (1) journée pédagogique.
- b) L'enseignant peut demander la révision de la formation de son groupe, entre le début de l'année scolaire et le 15 octobre. Un comité, formé du personnel concerné, sera alors consulté et fera des recommandations.

7-10.04 **Les enseignants et les préposés ne peuvent choisir le même groupe plus de trois (3) années consécutives si, lors du choix de groupe, ledit groupe demeure à soixante pour cent (60 %) le même que l'année précédente.**

7-11.00 DISTRIBUTION DES TÂCHES

- 7-11.01 a) La direction confectionne les tâches.
- b) À titre indicatif et sous réserve de changement, la direction informe les enseignants des noms, âges et catégories d'handicaps des élèves formant les groupes.
- c) Les enseignants choisissent par ordre d'ancienneté. Cependant la direction a un droit de veto et en explique les motifs à l'enseignant, en présence d'un délégué syndical ou de son substitut à titre de témoin, s'il le désire.

Par la suite, l'enseignant peut demander une rencontre avec la direction du campus dans les jours qui suivent afin d'obtenir des explications supplémentaires, en présence de son délégué syndi-



cal ou de son substitut, s'il le désire.

- d) L'enseignant qui se voit refuser son choix peut reprendre son ancienne tâche de l'année précédente si elle est encore disponible.
- e) La distribution des tâches doit être complétée par l'équipe du **campus** et la direction avant le premier jour de l'entrée des élèves.

7-11.02 Au plus tard le 15 octobre, le directeur confirme par écrit à chaque enseignant la tâche qui lui est confiée pour l'année en cours. Cette tâche ne peut être modifiée qu'après consultation de l'enseignant.

7-12.00 CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS CHEZ LES ENSEIGNANTS

7-12.01 Lorsque *l'École* décide de créer de nouvelles fonctions, elle soumet, pour consultation au CRT, les attributions caractéristiques de cette nouvelle fonction de même que les qualifications minimales requises qu'elle entend exiger pour cette nouvelle fonction.

À l'occasion de sa première année dans sa nouvelle fonction, l'enseignant a droit au retour à son ancienne fonction avec un préavis avant le 1<sup>er</sup> avril.

L'enseignant qui retourne à son ancienne fonction conformément aux dispositions du paragraphe précédent, bénéficie des dispositions prévues à l'article 5-12.00

De même celui qui est visé par une mise à pied dans cette fonction, bénéficie des dispositions prévues à l'article 5-12.00 peu importe la durée de son affectation dans cette fonction.

7-12.02 Si *l'École* crée de nouvelles fonctions en vertu de la clause 7-12.01, elle affiche le poste dans chacun de ses établissements pour une durée de cinq (5) jours. L'affichage indique la nature du poste, les principales attributions caractéristiques et les exigences requises.



## CHAPITRE

8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES  
AUX PROFESSIONNELSSECTION "A" CONDITIONS DE TRAVAIL8-1.00 ENGAGEMENT

8-1.01 L'engagement est du ressort de *l'École*.

8-1.02 Pour l'engagement de tout professionnel, *l'École* respecte les dispositions du présent article.

8-1.03 a) L'engagement d'un professionnel à temps plein ou à temps partiel, se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe Ic.

b) La première année d'engagement avec *l'École* constitue une période d'entraînement durant laquelle le professionnel est employé pour une période d'essai, et, durant cette période, le présent contrat peut être annulé par l'une ou l'autre des parties moyennant un avis écrit de trente (30) jours précédant la date de cessation d'emploi.

Aux fins du présent aliéna, le professionnel engagé avant le premier décembre est réputé avoir complété sa première année d'engagement au 30 juin suivant. Le professionnel engagé après le 1<sup>er</sup> décembre voit sa période d'essai prolongée jusqu'à concurrence de huit (8) mois de travail.

c) Il est du droit, en tout temps, de *l'École* ou du professionnel de résilier ledit engagement au terme de la période des stages pratiques<sup>1</sup> qui débute le premier jour de l'engagement et s'échelonne sur une durée de quatre (4) semaines.

8-1.04 Lorsque *l'École* doit procéder à l'engagement d'un professionnel à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-12.00.

---

<sup>1</sup> Stages pratiques selon la politique en vigueur.

- 8-1.05 Sous réserve de l'application des clauses 5-12.07 et 5-12.24, ***l'École*** peut nommer dans un poste vacant d'un professionnel, une personne déjà à son emploi.
- 8-1.06 Sauf pour le remplacement, la personne que ***l'École*** engage, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> décembre pour accomplir une tâche de professionnel à temps plein et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.
- 8-1.07 Sous réserve d'un non rengagement prévu à la clause 8-1.03 b) ou d'une mise à pied, le contrat d'engagement de tout professionnel, qui est employé comme professionnel à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.
- 8-1.08 Tout candidat qui désire offrir ses services comme professionnel à ***l'École*** doit :
1. Remplir une demande d'emploi selon la formule en vigueur à ***l'École***.
  2. Indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à ***l'École*** lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.
  3. Donner toutes les informations requises par ***l'École*** et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.

4. Indiquer s'il désire signer un contrat comme professionnel à temps plein ou comme professionnel à temps partiel.
  5. Indiquer, si ses services n'étaient pas retenus, s'il désire que son nom soit inscrit sur la liste de suppléance prévue à la clause 7-8.03.
- 8-1.09 Le contrat d'engagement de tout professionnel qui est employé comme professionnel à temps partiel se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date y soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.
- 8-1.10 Tout professionnel qui est engagé par ***L'École*** doit :
1. fournir les preuves de qualifications et d'expérience ;
  2. produire toutes les informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- 8-1.11 Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par ***L'École***.
- 8-1.12 Le professionnel est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, ***L'École*** de tout changement de domicile.
- 8-1.13 Lors de l'engagement d'un professionnel, ***L'École*** fournit :
- Une copie de son contrat d'engagement ;
  - Une copie de la convention collective ;
  - Une copie de sa demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe IV et un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou d'exemption s'il y a lieu.
- 8-1.14 ***L'École*** fait parvenir une copie du contrat au syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

- 8-1.15 Dans les quinze (15) jours de l'engagement, *l'École* informe par écrit le professionnel des points suivants :
- le corps d'emploi auquel il appartient et le secteur d'activités, le cas échéant ;
  - la liste non exhaustive de ses tâches ;
  - son lieu principal de travail ;
  - son horaire habituel de travail ;
  - l'identification de son supérieur immédiat.
- 8-2.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT
- 8-2.01 Le professionnel est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article.
- 8-2.02 Un professionnel peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour son départ. Lorsque *l'École* dispose de professionnels répondant aux exigences de la fonction sur la liste de rappel, le délai est réduit à trente (30) jours.
- 8-2.03 Le professionnel peut démissionner suite au décès de son conjoint, sans être soumis aux conditions énoncées dans la clause précédente.
- 8-2.04 *L'École* peut aussi permettre à un professionnel de démissionner pour tout autre motif non prévu à la présente convention.
- 8-2.05 Le refus de *l'École* suite à une demande formulée en vertu de la clause précédente ou, le non-respect des dispositions prévues dans la clause 8-2.02, constitue un bris de contrat de la part du professionnel.
- 8-2.06 Quand le professionnel ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat par le professionnel à compter de la date du début de son absence. Toutefois, si le professionnel ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale, dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par le professionnel.

8-2.07 A l'exclusion des congés prévus à la clause 5-6.04, l'utilisation d'un congé sans traitement à des fins autres que celles pour lesquelles il fut autorisé, est une cause de déclaration de bris de contrat par ***L'École*** à compter de la date du début de l'absence.

8-2.08 Tout bris de contrat, par le professionnel, constaté par ***L'École*** a pour effet de mettre fin automatiquement au lien d'emploi avec ***L'École*** à compter de la date du début de l'absence et entraîne l'annulation de tous les droits.

À compter de cette constatation, le professionnel dispose de vingt (20) jours pour contester par grief ce bris de contrat.

### 8-3.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-3.01 Les conditions de l'exercice des fonctions des professionnels doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité de services professionnels que ***L'École*** est en droit d'exiger et que ***L'École*** et les professionnels ont l'obligation de lui donner.

8-3.02 Les fonctions et responsabilités du professionnel sont celles qui apparaissent au plan de classification.

8-3.03 ***L'École*** fournit aux professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité, ainsi que l'accessibilité à un service de secrétariat.

8-3.04 ***L'École*** et le professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-3.05 ***L'École*** reconnaît au professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par ***L'École***.

- 8-3.06 *L'École* et le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.
- 8-3.07 *L'École* ne peut obliger un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce professionnel a rédigé un rapport.
- 8-3.08 Lorsqu'un professionnel est appelé à rendre témoignage devant les tribunaux civils ou criminels sur des faits portés à sa connaissance par le fait de l'exercice de sa fonction et qu'il prévoit ainsi devoir invoquer son secret professionnel, il peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par *l'École*.
- 8-3.09 Le courrier adressé à un professionnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ne peut être ouvert par une autre personne si telle pièce de courrier porte la mention "confidentiel".
- 8-4.00 CONDITIONS DE TRAVAIL
- 8-4.01 L'année de travail du professionnel est du 1er juillet au 30 juin suivant.
- 8-4.02 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-4.05.
- 8-4.03 HORAIRE DE TRAVAIL
- Sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-4.05 :
- a) La journée régulière de travail est de sept (7) heures :
- excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée ;
  - incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.



- b) Sur une base annuelle, à moins d'entente à l'effet contraire avec la direction, la journée de travail s'étend, sur une base individuelle, entre 7h30 et 17h00 à l'intérieur de laquelle est placée la période de vingt (20) minutes stipulée à l'article 8-4.05, le cas échéant. Nonobstant les dispositions qui précèdent, les salariés ont l'obligation d'assister aux rencontres convoquées par la direction, en ajustant leur horaire en conséquence et ce, sans temps supplémentaire.
- 8-4.04 a) Malgré la clause précédente, la semaine régulière de travail est de trente-trois heures et demie (33,5) **entre le 25 juin et le vendredi précédant la rentrée des enseignants.**
- b) L'horaire de travail s'appliquera comme suit pour la période estivale, soit du 1er juillet au vendredi précédant la rentrée des élèves.
1. Du lundi au jeudi :
- L'horaire de travail est de sept (7) heures par jour, avec une pause de quinze (15) minutes l'avant-midi et sans pause l'après-midi.
- Le vendredi :
- L'horaire de travail est de 4  $\frac{1}{2}$  heures avec une pause de quinze (15) minutes dans le milieu de l'avant-midi.
2. Toute absence sera déduite selon les usages pour une demi-journée (1/2) ou une (1) journée selon le cas du lundi au jeudi et une (1) journée le vendredi.
- 8-4.05 Pour les professionnels qui choisissent d'ajouter du temps de travail à leur horaire régulier :
- a) La semaine de travail est de trente-six (36) heures et quarante (40) minutes.

- b) La journée de travail est de sept (7) heures et vingt (20) minutes.
- excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée ;
  - incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail ;
- c) La période de vingt (20) minutes peut être travaillée;
1. avant le début de l'horaire;
  2. en amputant l'heure du lunch de vingt (20) minutes à l'horaire;
  3. à la fin de l'horaire en après-midi.
- d) Le salarié indique son choix selon la clause 5-22.05.
- e) Aux fins de la rémunération, la journée de travail est de sept (7) heures.

8-5.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 8-5.01 Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de *l'École* en dehors de l'horaire de travail du professionnel concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire.
- 8-5.02 Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas au professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.
- 8-5.03 Le professionnel qui effectue du travail supplémentaire peut obtenir pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ou est rémunéré à taux simple.

Cependant, les heures effectuées en excédent de **trente-cinq (35)** heures/semaine au cours d'une même semaine, sont rémunérées à temps et demi ou compensées à temps et demi.

Toute période choisie par le professionnel pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par l'autorité compétente.

8-5.04 La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée au professionnel dans les trente (30) jours qui suivent le choix de ce dernier.

8-5.05 *Les journées pédagogiques peuvent être travaillées dans un lieu autre que l'École selon entente avec la direction.*

## SECTION "B"

### RÉMUNÉRATION

#### 8-6.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

8-6.01 Les échelles de traitement sont basées sur une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

*La rétroactivité suite au règlement sur l'équité salariale (29 juillet 2021) allant de 31 décembre 2010 au 31 mars 2020 sera octroyée aux personnes salariées des catégories concernées, notamment les secrétaires d'école, les conseillers en rééducation et les orthophonistes.*

*Il est entendu que toute rétroactivité découlant des accords mentionnés au paragraphe précédent est conditionnelle à la réception du Ministère des sommes nécessaires à cet effet.*

*Le tout, tel qu'il appert à l'entente #16.*

8-6.02 Sous réserve de la clause 5-16.02, **l'École** paie au professionnel le traitement prévu à l'annexe IIIb. Les taux et échelles de traitement prévus à l'annexe IIIb s'appliquent aux corps d'emplois tels que décrits dans le plan de classification.

#### 8-6.03 CLASSIFICATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Le professionnel demeure classifié dans le corps d'emploi détenu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

8-6.04 Le professionnel à l'emploi de ***L'École*** au moment de la signature de la présente convention conserve l'échelon de traitement qui lui était appliqué à cette même date.

8-6.05 CLASSIFICATION DANS UN CORPS D'EMPLOI À L'ENGAGEMENT

Le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un ou l'autre des corps d'emploi prévus au plan de classification compte tenu de la fonction que ***L'École*** lui attribue.

8-6.06 ***L'École*** peut attribuer à un professionnel des tâches de deux (2) corps d'emploi. Dans ce cas, le professionnel est classifié dans le corps d'emploi où il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

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

8-6.07 CLASSEMENT DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT

Le corps d'emploi et l'échelon du professionnel sont déterminés par ***L'École*** à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications du professionnel et de l'expérience jugée directement pertinente à l'exercice de sa fonction.

8-6.08 Si ***L'École*** doit créer des postes non couverts par les corps d'emploi mentionnés au plan de classification, elle soumet, pour consultation au CRT, les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les qualifications minimales qu'elle entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi.

Si un corps d'emploi nouvellement créé n'apparaît pas au plan de classification des professionnels du ministère, les parties conviennent en CRT de l'intégrer dans un corps d'emploi existant dans le plan de classification des professionnels des commissions scolaires.

8-6.09 Si ***L'École*** crée un poste en vertu de la clause 8-6.08 ou en vertu du plan de classification, elle affiche le poste dans chacun de ses établissements pour une durée de cinq (5) jours. L'affichage indique la nature du

poste, les principales attributions caractéristiques et les exigences requises.

8-6.10 Un salarié déjà à l'emploi de *l'École* à qui on a attribué le nouveau poste, bénéficie des conditions de travail de sa nouvelle catégorie d'emploi ou de son nouveau corps d'emploi dès son entrée en fonction. Il se voit notamment reconnaître l'expérience pertinente pour fin de classement et son ancienneté conformément à l'article 5-10.00.

#### 8-7.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

8-7.01 Le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établi en vertu de l'article 8-9.00.

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

8-7.02 Pour le corps d'emploi de psychologue et pour les seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience comme conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseiller en rééducation ; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue ; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

8-7.03 Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, incluant les vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement ou chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à douze (12) mois de travail.

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

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

8-8.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

8-8.01 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 1<sup>er</sup> cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 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 de ce diplôme.

8-8.02 De même, une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du 2<sup>e</sup> et 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 du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

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

8-8.03 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université pour compléter les études entreprises doit être compté.

8-8.04 Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué au professionnel en vertu des dispositions antérieures aux modifications du présent article.

8-9.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

8-9.01 La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

8-9.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier, à la condition que le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets et d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle le professionnel reçoit son traitement, toute période pendant laquelle le professionnel est en retrait préventif, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-4.01, 5-4.03, 5-4.09 et 5-4.15, ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

8-9.03 *L'École* peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

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

8-9.04 A sa date d'avancement régulier d'échelon, le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à l'article 8-8.00 de la présente convention, sous réserve de la clause 8-9.02.

8-9.05 Aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 8-8.00. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon du professionnel.

8-10.00 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE

8-10.01 Lorsque ***l'École*** nomme un coordonnateur de profession, elle étudie, le cas échéant, les recommandations formulées par les membres de cette même profession. La nomination peut être reconduite pour une deuxième année.

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

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

Cette prime est calculée sur le taux de traitement qui lui est applicable et lui est versée pour la période pendant laquelle il assume cette responsabilité. Cette prime se termine automatiquement le 30 juin de chaque année.

8-11.00 TEMPS PARTIEL

8-11.01 Dans le cas où le professionnel bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata du temps travaillé, par rapport à celles prévues à la clause 8-4.02.

8-12.00 FRAIS D'ADHÉSION

8-12.01 ***L'École paiera 50 % des frais d'adhésion à un ordre professionnel, lorsque le professionnel a l'obligation de maintenir une telle adhésion pour exercer sa profession.***



## CHAPITRE

9-0.00

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION APPLICABLES  
AUX EMPLOYÉS DE SOUTIENCONDITIONS DE TRAVAIL

9-1.00

ENGAGEMENT

9-1.01

L'engagement est du ressort de *l'École*.

9-1.02

Pour l'engagement de tout employé de soutien, *l'École* respecte les dispositions du présent article et de l'article 5-12.00.

9-1.03

Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un salarié temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié régulier. Cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.

Le salarié occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

9-1.04

Tout candidat qui désire offrir ses services comme employé de soutien à *l'École* doit :

1. Remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à *l'École*.
2. Indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à *l'École* lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.

3. Donner toutes les informations requises par ***L'École*** et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.
4. Indiquer s'il désire un emploi à temps plein ou à temps partiel.
5. Indiquer, si ses services n'étaient pas retenus, s'il désire que son nom soit inscrit sur la liste de remplacement.

9-1.05 Tout employé de soutien qui est engagé par ***L'École*** doit :

1. Fournir les preuves de qualifications et d'expérience.
2. Produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.

9-1.06 Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'engagement est une cause d'annulation de l'emploi par ***L'École***.

9-1.07 L'employé de soutien est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, ***L'École*** de tout changement de domicile.

9-1.08 Lors de l'engagement d'un employé de soutien, ***L'École*** fournit à l'employé de soutien :

- une copie de la convention collective ;
- une copie de sa demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe IV et un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou d'exemption s'il y a lieu.

9-1.09 ***L'École*** fait parvenir une copie de la lettre d'engagement au syndicat dans un délai raisonnable.

## 9-2.00 DÉMISSION

9-2.01 L'employé de soutien peut résilier son engagement en tout temps, moyennant un préavis raisonnable.

- 9-2.02 Quand l'employé de soutien ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence avant le début ou dans les dix (10) jours du début de celle-ci, telle absence constitue une démission par l'employé de soutien à compter de la date du début de son absence.
- Toutefois, si l'employé de soutien ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale, dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer une démission par l'employé de soutien.
- 9-2.03 A l'exclusion des congés sans solde prévus à la clause 5-6.04, l'utilisation d'un congé sans traitement à des fins autres que celles pour lesquelles il fut autorisé, est une cause de déclaration de congédiement par ***l'École*** à compter de la date du début de l'absence.
- 9-3.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À L'EXERCICE DE LA FONCTION D'EMPLOYÉ DE SOUTIEN
- 9-3.01 Les dispositions relatives à la fonction doivent être telles que les employés de soutien puissent bénéficier des conditions d'exercice de leur métier qui leur permettent d'assumer efficacement leurs fonctions.
- 9-3.02 a) Si ***l'École*** doit créer des postes non couverts par les classes d'emploi mentionnées au plan de classification, elle soumet, pour consultation au CRT, les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emploi de même que les qualifications minimales qu'elle entend exiger pour exercer l'emploi de cette classe d'emploi.
- b) Cependant, ***l'École*** et le syndicat s'entendent au CRT sur les nouvelles échelles de salaire ou sur le taux horaire en fonction de cette nouvelle classe d'emploi.
- 9-3.03 Si ***l'École*** crée un poste en vertu de la clause 9-3.02 ou en vertu du plan de classification, elle affiche le poste dans chacun de ses établissements pour une durée de cinq (5) jours. L'affichage indique la nature du poste, les principales attributions caractéristiques et les exigences requises.

9-3.04 Un salarié déjà à l'emploi de *l'École* à qui on a attribué le nouveau poste, bénéficie des conditions de travail de sa nouvelle catégorie d'emploi ou de son nouveau corps d'emploi dès son entrée en fonction. Il se voit notamment reconnaître l'expérience pertinente pour fin de classement et son ancienneté conformément à l'article 5-10.00.

9-4.00 CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les conditions de travail du technicien en éducation spécialisée, du technicien en matériel adapté et de l'infirmière auxiliaire sont celle applicables aux employés de soutien conformément au présent article sous réserve des conditions prévues à la clause 9-4.01.1 et 9-4.02.2.

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 9-4.01
- a) L'année de travail est du 1er juillet au 30 juin suivant.
  - b) Sous réserve de la clause 9-4.02, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi.
  - c) Sous réserve de la clause 9-4.02, la durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures :
    - excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée ;
    - incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
  - d) Sur une base annuelle, à moins d'entente à l'effet contraire avec la direction, la journée de travail s'étend, sur une base individuelle, entre 7h30 et 17h00 à l'intérieur de laquelle est placée la période de vingt (20) minutes stipulée à l'article 9-4.02, le cas échéant. Nonobstant les dispositions qui précèdent, les salariés ont l'obligation d'assister aux rencontres convoquées par la direction, en ajustant leur horaire en conséquence et ce, sans temps supplémentaire.

e) Malgré le paragraphe b) de la présente clause, la semaine régulière de travail est de trente-trois heures et demie (33,5) entre le 1<sup>er</sup> juillet et le vendredi précédant la journée de la rentrée des élèves.

f) L'horaire de travail s'appliquera comme suit pour la période estivale soit du 1<sup>er</sup> juillet au vendredi précédant la rentrée des élèves :

1. Du lundi au jeudi :

L'horaire de travail est de sept (7) heures par jour, avec une pause de quinze (15) minutes l'avant-midi et sans pause l'après-midi.

Le vendredi :

L'horaire de travail est de 4  $\frac{1}{2}$  heures avec une pause de quinze (15) minutes dans le milieu de l'avant-midi.

3. Toute absence sera déduite selon les usages pour une demi-journée (1/2) ou une (1) journée selon le cas du lundi au jeudi et une (1) journée le vendredi.

**g) Les journées pédagogiques peuvent être travaillées dans un lieu autre que l'École selon entente avec la direction.**

9-4.01.1

1. L'année de travail du technicien en éducation spécialisée et du technicien en matériel adapté coïncide avec l'année de travail des enseignants conformément aux dispositions de la clause 7-5.01.

2. Les employés ainsi visés sont mis à pied automatiquement le 30 juin.

3. Sous réserve de la clause 9-4.02.2, la semaine régulière de travail du technicien en éducation spécialisée et de l'infirmière auxiliaire est de trente-deux heures et demie (32  $\frac{1}{2}$ ), réparties du lundi au vendredi.

4. *La semaine régulière de travail de l'infirmière auxiliaire demeure à trente-deux heures et demie (32.5) pour la durée de l'année scolaire en cours à moins d'une entente avec la direction.*

5. Sous réserve de la clause 9-4.02.2, la durée de la journée régulière de travail du technicien en éducation spécialisée et de l'infirmière auxiliaire est de six heures et demie (6  $\frac{1}{2}$ ) :

- excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée ;
- incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

a) Sur une base annuelle, la direction détermine, pour le technicien en éducation spécialisée et l'infirmière auxiliaire, sur une base individuelle, la plage horaire entre 8h00 et 16h00 à l'intérieur de laquelle est placée la période de vingt (20) minutes stipulée à l'article 9-4.02, le cas échéant. Nonobstant les dispositions qui précèdent, les salariés ont l'obligation d'assister aux rencontres convoquées par la direction, en ajustant leur horaire en conséquence et ce, sans temps supplémentaire.

9-4.02 Pour les employés de soutien qui choisissent d'ajouter du temps de travail à leur horaire régulier :

a) La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures et quarante (40) minutes réparties du lundi au vendredi.

b) La journée régulière de travail est de sept (7) heures et vingt (20) minutes :

- excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée ;
- incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail ;

c) La période de vingt (20) minutes peut être travaillée

1. avant le début de l'horaire

2. en amputant l'heure du lunch de vingt (20) minutes à l'horaire

3. à la fin de l'horaire en après-midi

d) Le salarié indique son choix selon la clause 5-22.05.

e) Aux fins de la rémunération, la journée de travail est de sept (7) heures.

9-4.02.2 Pour les techniciens en éducation spécialisée et les infirmières auxiliaires qui choisissent d'ajouter les vingt (20) minutes à leur horaire régulier :

a) La semaine régulière de travail est de trente-quatre (34) heures et dix (10) minutes réparties du lundi au vendredi.

b) La journée régulière de travail est de six (6) heures et cinquante (50) minutes :

- excluant une période de soixante (60) minutes pour dîner, non rémunérée;

- incluant une pause de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail;

c) La période de vingt (20) minutes peut être travaillée

1. avant le début de l'horaire

2. en amputant l'heure du lunch de vingt (20) minutes à l'horaire

1. à la fin de l'horaire en après-midi

d) Le salarié indique son choix selon la clause 5-22.05.

e) Aux fins de la rémunération la journée de travail est de six heures et demie ( $6 \frac{1}{2}$ ).

9-4.03 TEMPS PARTIEL

Dans le cas où l'employé de soutien bénéficierait d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières par rapport à celles prévues à la clause 9-4.01 b).

9-5.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

9-5.01 Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente de *l'École* en dehors de l'horaire de travail de l'employé de soutien concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire.

Dans le cas des préposés aux élèves handicapés, qui n'occupent que cette fonction, le temps supplémentaire, n'est compté, le cas échéant, que pour l'excédent d'une période de trente (30) heures excluant les rencontres collectives. Pour les préposés qui bénéficient d'un cumul de tâches, le temps supplémentaire n'est compté, le cas échéant, que pour l'excédent d'une période de quarante (40) heures.

9-5.02 Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas à l'employé de soutien qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.

9-5.03 L'employé de soutien qui effectue du travail supplémentaire peut obtenir, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire ou est rémunéré selon les taux suivants :

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 pour cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire ;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 pour cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé ;



- c) à son taux horaire double (200 pour cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Le congé compensatoire est calculé à temps et demi après trente (30) heures pour les préposés qui n'occupent qu'une seule fonction et après quarante (40) heures pour les préposés qui bénéficient d'un cumul de tâche ainsi que pour les autres corps d'emploi.

Toute période choisie par l'employé de soutien pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par l'autorité compétente.

- 9-5.04 La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à l'employé de soutien dans les trente (30) jours qui suivent le choix de ce dernier.

9-6.00 RÉMUNÉRATION - EMPLOYÉS DE SOUTIEN

RÈGLES DE CLASSEMENT

- 9-6.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, ***l'École*** confirme à tout salarié en poste à la date de signature de la convention, le classement qu'il détenait à cette même date.

Cette reconnaissance est conforme aux titres de classes d'emploi apparaissant au plan de classification.

DÉTERMINATION DE CLASSE D'EMPLOI EN COURS DE CONVENTION

- 9-6.02 Dès son engagement, l'employé de soutien est classé selon le plan de classification.
- 9-6.03 Dans tous les cas, l'attribution par ***l'École*** d'une classe d'emploi prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de soutien de façon principale et habituelle.
- 9-6.04 Lors de son engagement, l'employé de soutien est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de son classement, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément aux clauses 9-6.09 à 9-6.17 et de la description de ses fonctions.

### DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON À L'ENGAGEMENT

- 9-6.05 L'échelon de traitement de tout nouvel employé de soutien est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.
- 9-6.06 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe IIIc pour chacune des classes d'emploi.
- 9-6.07 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe d'emploi.
- 9-6.08 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à ***l'École*** ou chez un autre employeur, dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à la classe d'emploi de l'employé de soutien, compte tenu des qualifications requises pour accéder à cette classe d'emploi.
  - b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié, peut être utilisée uniquement aux fins de répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emploi qui lui est attribuée.

### AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 9-6.09 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Malgré toute disposition contraire et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (9-6.15), d'une mutation (9-6.16), d'une rétrogradation (9-6.17) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (9-6.13), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par l'employé de soutien tant qu'il demeure à l'emploi de *l'École* et subséquemment selon les dispositions établies par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983, ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un employé de soutien pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

- 9-6.10 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.
- 9-6.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes et autorisées par *l'École* et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emploi à laquelle l'employé de soutien appartient.
- 9-6.12 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

#### DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE RÉTROGRADATION

- 9-6.13 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire).

Lorsqu'un employé de soutien obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emploi est déterminé selon la formule suivante :

Il obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait ; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur.

Si telle augmentation a pour effet d'attribuer à l'employé de soutien promu un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune des paies du salarié.

9-6.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'un employé de soutien est muté, il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi ou il conserve son taux de traitement s'il est plus avantageux.

9-6.15 Lors d'une rétrogradation

- a) l'employé de soutien rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
  - i) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient ;
  - ii) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

- b) l'employé de soutien rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) précédent ; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emploi et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chaque paie du salarié et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé de soutien progresse.

Si le salarié revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emploi ou à un poste d'une classe d'emploi équivalente, il reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

#### TRAITEMENT

- 9-6.16 Le salarié a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emploi telle que déterminée selon les clauses 9-6.01 à 9-6.04 et selon son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon les clauses 9-6.05 à 9-6.16.

*La rétroactivité suite au règlement sur l'équité salariale (29 juillet 2021) allant de 31 décembre 2010 au 31 mars 2020 sera octroyée aux personnes salariées des catégories concernées, notamment les secrétaires d'école, les conseillers en rééducation et les orthophonistes.*

*Il est entendu que toute rétroactivité découlant des accords mentionnés au paragraphe précédent est conditionnelle à la réception du Ministère des sommes nécessaires à cet effet.*

*Le tout, tel qu'il appert à l'entente #16.*

#### FRAIS D'ADHÉSION

- 9-6.17 *L'École paiera 50 % des frais d'adhésion à un ordre professionnel, lorsque le professionnel a l'obligation de maintenir une telle adhésion pour exercer sa profession.*

9-7.00 PRÉPOSÉ AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS

9-7.01 La clause 9-4.01 d) ne s'applique pas au préposé aux élèves handicapés. De même, les dispositions relatives aux pause-café ne sont pas applicables au préposé aux élèves handicapés dont l'horaire est de moins de trente-cinq (35) heures.

9-7.02 Temps plein

Malgré la clause 1-2.23, le préposé aux élèves handicapés a un statut de salarié à temps plein s'il effectue, pour vingt-cinq (25) heures et plus, les tâches prévues au plan de classification à l'inclusion des tâches de moniteur d'autobus et brigadier.

L'ensemble des dispositions de la convention lui sont alors applicables de la même façon qu'un employé de soutien à temps plein, sous réserve des dispositions du présent article et de l'article 5-12.00.

9-7.03 Les préposés aux élèves handicapés sont classés dans les échelles de traitement dans un échelon établi selon les modalités de l'article 9-6.00.

De plus, tout remplacement effectué par le préposé aux élèves handicapés est rémunéré selon son taux de traitement, ou selon les taux prévus à l'annexe IIIa).

9-7.04 Cependant, aux fins de l'article 9-6.00, une année d'expérience équivaut à cent soixante-quinze (175) jours de travail rémunéré pour permettre un avancement d'échelon.

La détermination du nombre de jours d'expérience se calcule de la façon suivante :

$$\text{nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{nombre total d'heures (max.5h/jr)}}{5}$$

9-7.05 a) Les préposés aux élèves handicapés ne sont pas au travail et ne sont pas rémunérés lorsque les élèves ne sont pas présents, par exemple, pendant les journées pédagogiques<sup>1</sup>, pendant la semaine de relâche, pendant les vacances des fêtes, ainsi que pendant les vacances d'été.

---

1 À compter de l'année scolaire 2011-2012, les préposés travailleront durant **cinq (5)** journées pédagogiques.

- b) Tous les préposés en service au dernier jour de présence des élèves d'une année scolaire sont inscrits sur la liste d'ancienneté en fonction de leur première date d'embauche dans un poste régulier de préposé. Après les vacances d'été, au début de l'année scolaire des élèves, le rappel au travail se fait graduellement, selon les besoins. Les préposés aux élèves handicapés à temps plein et à temps partiel, sont rappelés par ordre d'ancienneté.
- c) Un préposé peut aviser ***L'École*** qu'il désire une réaffectation. ***L'École*** prend en considération les demandes de réaffectation en tenant compte des besoins du service ou des établissements et des exigences du poste.

9-7.06 Si ***L'École*** requiert la présence d'un préposé aux élèves handicapés lors d'une journée pédagogique, il sera payé à raison des heures de présence effective, par bloc minimal d'une demi-journée.

9-7.07 Le lot de tâches des préposés aux élèves handicapés est confectionné par la direction du ***campus*** conformément à la procédure remise aux salariés.

Le formulaire « Lot de Tâches - Préposé aux élèves handicapés » contient des renseignements permettant au préposé aux élèves handicapés d'effectuer son choix d'un lot de tâches.

On retrouve notamment les renseignements suivants :

- établissement
- poste à temps plein (PL) ou à temps partiel (PA)
- langue des interventions (français, anglais ou bilingue -F,E,B)
- début et fin de la journée de travail
- nombre de périodes actives par jour
- le numéro de groupe du groupe d'élèves majoritaire, le cas échéant

Lors de l'attribution du lot de tâches, la direction du ***campus*** peut :

- prendre en considération, le cas échéant, les recommandations de l'enseignant quant au choix du préposé pour son groupe-classe.
- préciser au préposé aux élèves handicapés les caractéristiques de chaque lot,

- conseiller le préposé aux élèves handicapés dans le choix du lot de tâches qui convient le mieux à ses habiletés.

Les préposés aux élèves handicapés choisissent leur lot de tâches par ordre d'ancienneté.

Cependant la direction a un droit de veto et en explique les motifs au préposé aux élèves handicapés, en présence d'un délégué syndical ou de son substitut à titre de témoin, s'il le désire.

Par la suite, le préposé aux élèves handicapés peut demander une rencontre avec la direction du campus dans les jours qui suivent afin d'obtenir des explications supplémentaires, en présence de son délégué syndical ou de son substitut, s'il le désire.

Le préposé qui se voit refuser son choix peut reprendre son ancienne tâche de l'année précédente si elle est encore disponible.

- a) Les préposés aux élèves handicapés ont l'opportunité d'obtenir un cumulatif de leurs tâches avec des tâches normalement exécutées par des moniteurs d'autobus ou brigadiers. Il est entendu toutefois que lorsque la demande est agréée, le cumulatif des deux (2) tâches emporte l'obligation de remplir l'ensemble de la charge hebdomadaire du moniteur d'autobus ou brigadier et ne doit pas entrer en conflit avec l'horaire de travail du préposé aux élèves handicapés.

À cette fin, *l'École* détermine au préalable des routes de moniteur d'autobus et des tâches de brigadier qui peuvent être jumelées avec les fonctions de préposés aux élèves handicapés. À défaut de disposer de toutes les tâches de moniteur d'autobus ou brigadier, les préposés aux élèves handicapés peuvent être requis d'effectuer ces tâches de moniteur d'autobus ou brigadier. Ce processus d'attribution s'effectue par ordre inverse d'ancienneté.

- b) De même, le préposé aux élèves handicapés a l'opportunité de demander le cumulatif de sa tâche avec celle reliée au service de garde en milieu scolaire.



9-7.08 Temps partiel

Le préposé aux élèves handicapés a un statut de salarié à temps partiel s'il effectue pour moins de vingt-cinq (25) heures les tâches prévues au plan de classification.

9-7.09 Les préposés aux élèves handicapés à temps partiel ne sont pas au travail et ne sont pas rémunérés lorsque les élèves ne sont pas présents, par exemple, pendant les journées pédagogiques, pendant la semaine de relâche, pendant les vacances des Fêtes, ainsi que pendant les vacances d'été.

9-7.10 Si *l'École* requiert la présence d'un préposé aux élèves handicapés à temps partiel lors d'une journée pédagogique, il sera payé à raison des heures de présence effectives, par bloc minimal d'une demi-journée.

9-7.11 Avantages sociaux

- a) Le taux de traitement applicable aux salariés de cette classe d'emploi, à temps plein ou à temps partiel, selon l'annexe IIIc, est majoré de **18.5%** pour tenir compte du pourcentage dû pour les vacances, les jours chômés et payés et les jours de congé de maladie à compter de *la signature de la convention collective 2022-2027*.
- b) Les préposés aux élèves handicapés qui ont entre 17 et 24 ans d'ancienneté voient leur taux de traitement majoré de **19.5%**.
- c) Les préposés aux élèves handicapés qui ont 25 ans et plus d'ancienneté voient leur taux de traitement majoré de **20.5%**.

9-8.00 SURVEILLANT DE REPAS, SURVEILLANT D'ÉLÈVES, MONITEUR D'AUTOBUS, BRIGADIER ET PRÉPOSÉ AU SERVICE DE GARDE

9-8.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent, selon le cas, au surveillant de repas, surveillant d'élèves, moniteur d'autobus, brigadier et préposé au service de garde travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.

- 9-8.02 a) Le salarié visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon l'annexe IIIc.
- b) Ce taux de traitement est majoré de onze (11%) pour cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux ; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8%) pour cent de son traitement.
- c) L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.
- 9-8.03 Malgré toute disposition contraire, le salarié requis de travailler dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire est rémunéré comme s'il était exclusivement employé dans un service de garde en milieu scolaire.
- 9-8.04 Aux fins du présent article, ces salariés sont requis au travail seulement durant les jours de présence des élèves.
- 9-8.05 Le salarié visé au présent article et victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.
- 9-8.06 Le salarié, surveillant de repas, moniteur d'autobus ou brigadier, est prioritairement rappelé avant l'engagement de tout nouveau salarié pour occuper un poste de même nature.
- 9-9.00 REPLACEMENT
- 9-9.01 a) Lors d'une absence supérieure à une journée et lorsque les élèves sont présents ***l'École*** procède au remplacement de l'infirmière.
- b) Lors d'une absence supérieure à une journée et lorsque les élèves sont présents en nombre suffisant, ***l'École*** procède au remplacement du préposé aux élèves handicapés.

- c) Lors du remplacement d'un préposé aux élèves handicapés qui occupe plus d'une fonction, le salarié qui remplace ce préposé dans plus d'une fonction est rémunéré au taux du préposé (échelon I) pour l'ensemble des heures de travail effectuées.

Toutefois, le préposé aux élèves handicapés qui remplace un autre préposé aux élèves handicapés est rémunéré à son taux habituel.



## CHAPITRE

## 10-0.00

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## 10-1.00

NULLITÉ D'UNE STIPULATION

## 10-1.01

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

## 10-1.02

Une fois la nullité établie par un tribunal ou reconnue par entente mutuelle, *l'École* et le syndicat se rencontrent au CRT pour discuter d'une nouvelle clause, s'il y a lieu.

## 10-2.00

INTERPRÉTATION DES TEXTES

## 10-2.01

Le texte français constitue le texte officiel de la présente convention collective.

## 10-3.00

IMPRESSION DE LA CONVENTION

## 10-3.01

Le texte intégral et définitif de la présente convention doit être imprimé aux frais de *l'École* et est distribué par cette dernière à tout salarié à son *emploi qui en fait la demande. Le lien pour le fichier électronique sera disponible sur la page intranet de l'École et sera remis à toute nouvelle personne employée par l'École à l'embauche. De plus, vingt (20) copies sont remises au syndicat ainsi que le fichier informatique.*

Les exemplaires *et le fichier informatique* doivent être disponibles au plus tard un (1) mois après la signature de la présente convention.

De plus, *l'École* convient de faire parvenir copie de la convention collective aux arbitres nommés à la convention ainsi qu'aux assesseurs nommés par les parties.

## 10-3.02

*L'École* s'engage à assumer les coûts de la traduction anglaise du texte de la convention collective, des annexes et des lettres d'entente.

*Les exemplaires et le fichier informatique du texte anglais doivent être disponibles pour salariés dont la langue maternelle est l'anglais, au plus tard six (6) mois après la*

signature de la présente convention.

10-3.03 ***L'École*** remet aux salariés professionnels et aux employés de soutien copies du plan de classification mentionné à la clause 1-2.32, selon leur catégorie d'emploi ou à défaut, photocopie de la description de tâche qui leur est applicable, lorsque le plan de classification ou la description de tâche est amendé ou modifié.

10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

10-4.01 ***La durée de la convention collective sera de cinq (5) ans à partir de la date de la signature de ladite convention collective.***

***La présente convention entre en vigueur le 8 novembre 2022 et se termine le 8 novembre 2027.***

À compter de la date d'expiration de la convention collective, cette dernière continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

10-5.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

10-5.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

10-6.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

10-6.01 Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant de ***L'École*** ni contre un délégué syndical ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-6.02 ***L'École*** et le syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (LRQ, c. C-12).

*L'École* convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

10-6.03      Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

10-6.04      L'employeur reconnaît que les dispositions d'ordre public relatives au harcèlement psychologique font partie de la convention collective.

10-7.00      INTERDICTION

10-7.01      La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

10-8.00      MODIFICATIONS

D'un commun accord, les parties peuvent apporter des modifications à la présente convention.

Telle modification doit être constatée par un écrit signé par des représentants de *l'École* et du syndicat dûment autorisés à cette fin.





ANNEXES  
ANNEXE I<sub>a</sub>

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

Entre: ÉCOLE PETER HALL INC.  
840, boul. de la Côte Vertu  
Saint-Laurent, Qc.  
H4L 1Y4

Ci-après dénommée: L'ÉCOLE

Et: « NOM », « PRÉNOM » « MATRICULE »

Sexe: « SEXE »

Ci-après dénommée: L'ENSEIGNANT

L'École et l'enseignant (à temps plein) déclarent et conviennent ce qui suit :

I. OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT

- A)** L'enseignant s'engage par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner comme enseignant à temps plein dans les campus de l'École pour l'année scolaire commençant le \_\_\_\_\_ ou pour terminer ladite année scolaire.
- B)** L'enseignant déclare qu'il est :  
né à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_  
(localité) (année/mois/jour)
- C)** L'enseignant convient de se conformer à la fois, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux résolutions et règlements de l'École non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi.
- D)** L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'École, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- E)** L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'École, toutes les autres informations et certificats requis par l'École avant la date des présentes.
- F)** Il est du devoir de l'enseignant de se conformer aux règlements et politiques de l'École et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II. OBLIGATIONS DE L'ÉCOLE

L'École s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignant tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi.

III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A)** Ce contrat d'engagement prend effet à compter du \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.
- B)** Les dispositions de la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les salariés à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Pour l'École : \_\_\_\_\_  
Président Directeur Général

Enseignant : \_\_\_\_\_  
(Signature)

No. Rue

Ville, Province, Code postal

Téléphone

Témoin : \_\_\_\_\_  
Secrétaire du Conseil d'administration  
École Peter Hall Inc.  
840, boul. de la Côte Vertu  
Saint-Laurent, QC H4L 1Y4

Daté à Saint-Laurent, QC

Ce : \_\_\_\_\_

## ANNEXE Ib

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIELCONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

Entre: ÉCOLE PETER HALL INC.  
840, boul. de la Côte Vertu  
Saint-Laurent, QC  
H4L 1Y4

Ci-après dénommée: L'ÉCOLE

Et: « NOM », « PRÉNOM » « MATRICULE »  
Sexe: « SEXE »

Ci-après dénommée: L'ENSEIGNANT

L'École et l'enseignant (à temps partiel) déclarent et conviennent ce qui suit :

## I. OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT

- A)** L'enseignant s'engage par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner comme enseignant à temps partiel dans les campus de l'École.
- B)** L'enseignant s'engage à enseigner pour l'École selon ce qui est ci-après établi (N.B. : à compléter par l'École en conformité avec la clause 1-2.19).
- C)** L'enseignant déclare qu'il est :  
né à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_  
(localité) (année/mois/jour)
- D)** L'enseignant convient de se conformer à la fois, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux résolutions et règlements de l'École non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi.
- E)** L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'École, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F)** L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'École, toutes les autres informations et certificats requis par l'École avant la date des présentes.
- G)** Il est du devoir de l'enseignant de se conformer aux règlements et politiques de l'École et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

## II. OBLIGATIONS DE L'ÉCOLE

L'École s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignant tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi.

## III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A)** Ce contrat d'engagement prend effet à compter du \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant : le retour de \_\_\_\_\_ si celui-ci se produit avant le \_\_\_\_\_ ou lorsque le poste devient vacant.
- B)** Les dispositions de la convention collective régissant l'École et le syndicat qui représente les salariés à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Pour l'École :

\_\_\_\_\_  
Président Directeur Général

Enseignant :

\_\_\_\_\_  
(Signature)

\_\_\_\_\_  
No. Rue

\_\_\_\_\_  
Ville, Province, Code postal

\_\_\_\_\_  
Téléphone

Témoin :

\_\_\_\_\_  
Secrétaire du Conseil d'administration  
École Peter Hall Inc.  
840, boul. de la Côte Vertu  
Saint-Laurent, QC H4L 1Y4

Daté à Saint-Laurent, QC

Ce : \_\_\_\_\_

CONTRAT D'ENGAGEMENT DU PROFESSIONNELCONTRAT D'ENGAGEMENT DU PROFESSIONNEL

L'École Peter Hall Inc, ayant son siège social au 840, boul. de la Côte-Vertu, Saint-Laurent, Q.C. H4L 1Y4 retient les services de :

« NOM », « PRÉNOM » « MATRICULE »  
« ADRESSE »  
"TÉLÉPHONE"  
"N.A.S."

## 1. Statut du professionnel :

- a) Régulier
- Surnuméraire
- Remplaçant  personne remplacée : \_\_\_\_\_
- b) Temps plein
- Temps partiel

## 2. Pour le professionnel régulier, indiquer le nombre d'heures de la semaine de travail :

## 3. Pour le professionnel remplaçant, surnuméraire, indiquer la durée du contrat : .

## 4. Date d'entrée en service à l'École : « DATE D'ENTRÉE »

## 5. Date d'entrée en service à l'École comme professionnel : « DATE D'ENTRÉE »

## 6. Classification, classement et traitement à l'engagement :

Corps d'emploi : « CORPS D'EMPLOI »

Échelon : « CLASSIFICATION »      Traitement annuel : \$

## 7. Contrat collectif :

Le professionnel reconnaît avoir reçu une copie de la convention collective en vigueur, intervenue entre l'École et le syndicat et en avoir pris connaissance. Les contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

## 8. Dispositions particulières :

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Pour l'École :

\_\_\_\_\_  
Président Directeur Général

Professionnel :

\_\_\_\_\_  
(Signature)

\_\_\_\_\_  
No. Rue

\_\_\_\_\_  
Ville, Province, Code postal

\_\_\_\_\_  
Téléphone

Témoin :

\_\_\_\_\_  
Secrétaire du Conseil d'administration  
École Peter Hall Inc.  
840, boul. de la Côte Vertu  
Saint-Laurent, Q.C. H4L 1Y4

Daté à Saint-Laurent, Q.C.

Ce : \_\_\_\_\_

ANNEXE IIa

CERTIFICAT DE SUPPLÉANCE

20XX-XX-XX

**CERTIFICAT DE SUPPLÉANCE OU REMPLACEMENT  
 SUBSTITUTE OR REPLACEMENT CERTIFICAT**

Xxxxxx, XXXXXXXXX

Matricule / Employee number : XXXXXXXXX

Code de paiement Payment code	Date de début Start date	Mode Type	Unités Units	Signature du (de la) directeur(trice) Principal's signature
<b>Suppléant occasion.-angl.</b>				
<b>Campus Côte-Vertu</b>				
101004 Sup. occas. l.q.	20XX-XX-XX	suppl. + de 210	1,000000	_____
<u>Remplacé / Replaced:</u> xxxxxxxx Xxx, Xxx				

 \_\_\_\_\_  
 Signature du (de la) suppléant(e) ou du (de la) remplaçant(e)  
 Substitute or replacement's signature

 \_\_\_\_\_  
 Directeur(trice) / Principal

 L'ORIGINAL AU SERV. RESSOURCES HUMAINES / THE ORIGINAL TO THE HUMAN RESOURCE DEPT.  
 COPIE À L'EMPLOYÉ(E) / COPY TO THE EMPLOYEE

ANNEXE IIb

RAPPORT D'ABSENCE

20XX-XX-XX

**ATTESTATION D'ABSENCE / ABSENCE REPORT**

Xxxxx, Xxxxxxx

Matricule / Employee number : XXXXXXXXX

Motif et description Reason & description	Premier jour d'absence First day of absence	Dernier jour d'absence Last day of absence	— Durée — — Duration — Jour / Day	— Durée — — Duration — Total	— Durée — — Duration — Minutes	— Durée — — Duration — Total
--	--	---	---	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

Xxxx. xx xxxxxxxx

Lieu de travail

11 Affaires personnelles	20XX-XX-XX	20XX-XX-XX	0,286000	0,286000			
<u>À autoriser</u> <u>To be author.</u>	<u>À autoriser - Paie</u> <u>To be author.- Paie</u>	<u>Date de début</u> <u>From</u>	<u>Date de fin</u> <u>To</u>	<u>% Indemn.</u> <u>% Compens.</u>	<u>Code de paiement</u> <u>Payment code</u>	<u>Durée</u> <u>Duration</u>	<u>Minutes</u> <u>Minutes</u>
Non	Non	2022-10-03	2022-10-03	100,0000	103511-Affaires personnelles	0,286000	
15 Vacances	20XX-XX-XX	20XX-XX-XX	0,429000	0,429000			
<u>À autoriser</u> <u>To be author.</u>	<u>À autoriser - Paie</u> <u>To be author.- Paie</u>	<u>Date de début</u> <u>From</u>	<u>Date de fin</u> <u>To</u>	<u>% Indemn.</u> <u>% Compens.</u>	<u>Code de paiement</u> <u>Payment code</u>	<u>Durée</u> <u>Duration</u>	<u>Minutes</u> <u>Minutes</u>
Non	Non	2022-10-11	2022-10-11	100,0000	103515-Vacances année courante	0,429000	

Signature de l'absent(e) / Absentee signature

Directeur(trice) / Principal

L'ORIGINAL AU SERV. RESSOURCES HUMAINES / THE ORIGINAL TO THE HUMAN RESOURCE DEPT.  
COPIE À L'EMPLOYÉ(E) / COPY TO THE EMPLOYEE

## ANNEXE III

## ÉCHELLES SALARIALES

## ANNEXE IIIa

## ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL DES ENSEIGNANTS

## Échelle 301

ÉCHELONS	142 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	42431	44 721	45 615	46 527
2	44235	47 709	48 663	49 636
3	46115	50 898	51 916	52 954
4	48074	52 025	53 066	54 127
5	50118	53 177	54 241	55 326
6	52248	54 354	55 441	56 550
7	54468	55 557	56 668	57 801
8	56783	57 919	59 077	60 259
9	59196	60 380	61 588	62 820
10	61712	62 946	64 205	65 489
11	64335	65 622	66 934	68 273
12	67069	68 410	69 778	71 174
13	69920	71 318	72 744	74 199
14	72891	74 349	75 836	77 353
15	75989	77 509	79 059	80 640
16	79218	80 802	82 418	84 066
17	82585	85 489	87 206	92 027

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- (2) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- (4) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- (6) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat.
- (8) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec le doctorat.

## Échelle 303

Le suppléant occasionnel légalement qualifié (L.Q.) est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes <sup>(1)</sup>	entre 151 minutes et 210 minutes <sup>(2)</sup>	plus de 210 minutes <sup>(3)</sup>
142 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43	106,08	148,51	212,15
1 <sup>er</sup> avril 2020	44,72	111,80	156,52	223,60
1 <sup>er</sup> avril 2021	45,61	114,03	159,64	228,05
1 <sup>er</sup> avril 2022	46,52	116,30	162,82	232,60

lorsqu'il se rend au **campus** pour effectuer de la suppléance à la demande de l'**École** ou de l'autorité compétente.

- 
- 1 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par deux virgule cinq (2,5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.
  - 2 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par trois virgule cinq (3,5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.
  - 3 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par cinq virgule (5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.

## Échelle 711

Le suppléant occasionnel non-légalement qualifié (N.L.Q.) est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes <sup>(1)</sup>	entre 151 minutes et 210 minutes <sup>(2)</sup>	plus de 210 minutes <sup>(3)</sup>
142 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	25,16	62,90	88,06	125,80
1 <sup>er</sup> avril 2020	25,66	64,15	89,81	128,30
1 <sup>er</sup> avril 2021	26,18	65,45	91,63	130,90
1 <sup>er</sup> avril 2022	26,70	66,75	93,45	133,50

lorsqu'il se rend au **campus** pour effectuer de la suppléance à la demande de l'**École** ou de l'autorité compétente.

\* Possibilité de prime additionnelle selon les dispositions de la clause 7-8.03

- 
- 1 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par deux virgule cinq (2,5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.
  - 2 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par trois virgule cinq (3,5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.
  - 3 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par cinq virgule (5) du taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins.



- Ergothérapeute (Corps d'emploi 2116)

Échelle 223

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	46808	47 739	48 689	50 150
2	48598	49 566	50 552	52 068
3	50442	51 447	52 470	54 040
4	52397	53 438	54 515	56 159
5	54405	55 501	56 615	58 332
6	56487	57 620	58 770	60 542
7	58661	59 830	61 035	62 880
8	60907	62 131	63 373	65 272
9	63245	64 505	65 802	67 792
10	65692	67 007	68 340	69 710
11	68194	69 564	70 952	72 376
12	70842	72 267	73 709	75 189
13	73545	75 024	76 522	78 056
14	76029	77 545	79 097	80 686
15	78567	80 138	81 745	83 389
16	81179	82 804	84 466	86 165
17	83918	85 599	87 315	89 069
18	86713	88 448	90 219	92 027

- Physiothérapeute (Corps d'emploi 2117)

Échelle 223

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	46808	47 739	48 689	50 150
2	48598	49 566	50 552	52 068
3	50442	51 447	52 470	54 040
4	52397	53 438	54 515	56 159
5	54405	55 501	56 615	58 332
6	56487	57 620	58 770	60 542
7	58661	59 830	61 035	62 880
8	60907	62 131	63 373	65 272
9	63245	64 505	65 802	67 792
10	65692	67 007	68 340	69 710
11	68194	69 564	70 952	72 376
12	70842	72 267	73 709	75 189
13	73545	75 024	76 522	78 056
14	76029	77 545	79 097	80 686
15	78567	80 138	81 745	83 389
16	81179	82 804	84 466	86 165
17	83918	85 599	87 315	89 069
18	86713	88 448	90 219	92 027

- Audiologiste, orthophoniste (Corps d'emploi 2112)

Échelle 222

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	46808	47 739	48 689	50 150
2	48598	49 566	50 552	52 068
3	50442	51 447	52 470	54 040
4	52397	53 438	54 515	56 159
5	54405	55 501	56 615	58 332
6	56487	57 620	58 770	60 542
7	58661	59 830	61 035	62 880
8	60907	62 131	63 373	65 272
9	63245	64 505	65 802	67 792
10	65692	67 007	68 340	69 710
11	68194	69 564	70 952	72 376
12	70842	72 267	73 709	75 189
13	73545	75 024	76 522	78 056
14	76029	77 545	79 097	80 686
15	78567	80 138	81 745	83 389
16	81179	82 804	84 466	86 165
17	83918	85 599	87 315	89 069
18	86713	88 448	90 219	92 027

- Psychologue (Corps d'emploi 2113)

Échelle 224

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	48269	49 237	50 223	51 739
2	50187	51 191	52 214	53 785
3	52177	53 218	54 278	55 903
4	54205	55 282	56 396	58 113
5	56360	57 492	58 642	60 414
6	58569	59 738	60 925	62 770
7	60889	62 112	63 354	65 254
8	63281	64 541	65 838	67 829
9	65783	67 098	68 431	70 495
10	68395	69 765	71 153	72 577
11	71061	72 486	73 929	75 408
12	73892	75 371	76 887	78 421
13	76778	78 312	79 882	81 471
14	79444	81 033	82 658	84 320
15	82202	83 845	85 526	87 242
16	85033	86 731	88 466	90 237
17	87936	89 690	91 479	93 306
18	90986	92 813	94 675	96 575

- Travailleur social (Corps d'emploi 2111)
- Conseiller en rééducation (Corps d'emploi 2154)
- Conseiller pédagogique (Corps d'emploi 2104)

Échelle 715

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	46 114	47 045	47 995	49 456
2	47 776	48 726	49 694	51 191
3	49 529	50 515	51 520	53 072
4	51 319	52 342	53 383	54 990
5	53 182	54 241	55 319	56 999
6	55 136	56 232	57 364	59 099
7	57 108	58 259	59 428	61 218
8	59 190	60 377	61 583	63 427
9	61 345	62 569	63 829	65 765
10	63 574	64 852	66 149	67 464
11	65 875	67 190	68 541	69 911
12	68 304	69 673	71 061	72 486
13	70 769	72 194	73 636	75 116
14	72 979	74 440	75 938	77 453
15	75 280	76 778	78 312	79 882
16	77 636	79 188	80 777	82 384
17	80 083	81 690	83 316	84 978
18	82 585	84 229	85 909	87 626

ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN

CLASSE      Infirmier (Corps d'emploi 4206)

Échelle 448

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	9 décembre 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	23,70	24,17	24,65	25,05	25,81
2	24,73	25,22	25,72	25,80	26,58
3	25,82	26,34	26,87	26,59	27,39
4	26,96	27,50	28,05	27,39	28,22
5	28,15	28,71	29,28	28,22	29,07
6	29,38	29,97	30,57	29,07	29,95
7	30,68	31,29	31,92	29,95	30,86
8	32,02	32,66	33,31	30,86	31,79
9	33,23	33,89	34,57	31,78	32,74
10	34,48	35,17	35,87	32,76	33,42
11	35,77	36,49	37,22	33,74	34,41
12	37,13	37,87	38,63	34,77	35,47
13				35,82	36,54
14				36,73	37,46
15				37,64	38,39
16				38,61	39,38
17				39,59	40,38
18				40,58	41,39

ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN

CLASSE Infirmier auxiliaire (Corps d'emploi 4217)

Échelle 714

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	9 décembre 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	22,42	22,87	23,33	23,50	24,21
2	22,95	23,41	23,88	24,21	24,94
3	23,51	23,98	24,46	24,93	25,68
4	24,10	24,58	25,07	25,67	26,44
5	24,66	25,15	25,66	26,45	27,25
6	25,27	25,78	26,29	27,22	28,04
7	25,90	26,42	26,95	28,05	28,90
8				28,90	29,77
9				29,56	30,45
10				30,26	30,87
11				30,98	31,60
12				31,69	32,32

ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN

CLASSE      Technicien en éducation spécialisée (Corps d'emploi 4207)

Échelle 462

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67



ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN

CLASSE      Technicien en matériel adapté (Corps d'emploi 4291)

Échelle 710

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	23,12	23,58	24,05	24,54
2	23,97	24,45	24,94	25,44
3	24,88	25,38	25,89	26,40
4	25,78	26,30	26,82	27,36
5	26,73	27,26	27,81	28,37
6	27,73	28,28	28,85	29,43
7	28,74	29,31	29,90	30,50
8	29,80	30,40	31,00	31,62
9	30,72	31,33	31,96	32,60
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN

CLASSE Secrétaire (Corps d'emploi 4113)

Échelle 449

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

CLASSE Secrétaire d'école (Corps d'emploi 4116)

Échelle 451

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	20,98	21,71	22,14	22,81
2	21,48	22,24	22,68	23,36
3	22,01	22,80	23,26	23,97
4	22,54	23,37	23,84	24,56
5	23,08	23,95	24,43	25,17
6	23,65	24,54	25,03	25,79
7	24,22	25,14	25,64	26,41
8		25,78	26,30	27,10

ANNEXE IIIc

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRE POUR LES  
EMPLOYÉS DE SOUTIENCLASSE Préposé aux élèves handicapés (Corps d'emploi 4286)

Échelle 468

ÉCHELONS	2 avril 2019	1 <sup>er</sup> avril 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> avril 2022
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

\* Possibilité de prime additionnelle selon les dispositions de la clause 7-8.03

<b>CARTE D'ADHÉSION</b>	— ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTREAL —	
<b>J'adhère à l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal.</b> Je m'engage à respecter ses statuts, règlements et décisions. J'accepte qu'elle soit mon agent-négociateur exclusif et je consens à ce qu'on perçoive à la source la cotisation fixée par l'Assemblée générale ainsi que 2 \$ de frais d'entrée.		
Signée à _____		
le _____ <sup>e</sup> jour du mois de _____ de l'année _____		
Signature : _____		
<i>voir au verso</i>		

Numéro d'employé (matricule) : _____
Nom : _____
Prénom : _____
Adresse : _____
_____ ville _____ code postal
Téléphone: (    ) _____
Adresse personnelle de courriel : _____
Date de naissance : _____ année    -    mois    -    jour
Établissement : _____
<input type="radio"/> CAF <input type="radio"/> CSSDM <input type="radio"/> ÉPH

L'année du congé à traitement différé à l'intérieur du plan est toujours la dernière année. Dans le cas où un salarié bénéficierait d'un congé à traitement différé conformément à l'article 5.7.00 les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Durée de la période couverte par la présente annexe.

Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un salarié donné pour une période de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Cette période est ci-après appelée «le contrat».

Après son congé, le salarié doit revenir au travail à ***l'École*** pour une période au moins égale à celle de son congé.

2. Durée du congé à traitement différé et prestation de travail.

a) Le congé à traitement différé est d'une (1) année scolaire ou d'une demi-année (1/2) scolaire.

b) Pendant le reste du contrat, la prestation de travail du salarié est la même que celle de tout autre salarié régulier.

c) À son retour, le salarié est réintégré dans un poste similaire sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

3. Droits et avantages.

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

(Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqué à l'article 12 de la présente annexe).

Sous réserve des dispositions prévues au contrat, pendant sa durée et pour chacune des années scolaires prévues, le salarié a droit aux droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction à ***l'École***.

a) Pendant le congé à traitement différé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant le reste du contrat, le salarié a droit, le cas échéant, à la totalité des primes qui lui sont applicables.

b) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite.

#### 4. Retraite, désistement ou démission du salarié.

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) le salarié n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé) ;

*L'École* rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si ledit contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêts ;

- b) le congé à traitement différé est en cours ;

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de l'article 3 de la présente annexe ; si le solde obtenu est négatif, *L'École* rembourse ce solde au salarié, si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse<sup>1</sup> ce solde à *L'École*.

Le présent article ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis entre le 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

#### 5. Renvoi du salarié.

Advenant le renvoi du salarié, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a) ou b) de l'article 4 s'appliquent alors.

#### 6. Congé sans traitement.

Pendant la durée du contrat, le salarié n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention applicable. Dans ce cas, le présent contrat prend fin à la date du début du congé sans traitement.

Les conditions prévues aux paragraphes a) ou b) de l'article 4 s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires.

*L'École* et le salarié peuvent s'entendre pour que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

---

<sup>1</sup> *L'École* et le salarié peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

## 7. Non-engagement du salarié

Advenant le non-engagement du salarié au 1<sup>er</sup> juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et ce aux conditions prévues aux paragraphes a) ou b) de l'article 4.

## 8. Décès du salarié.

Advenant le décès du salarié pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 4 s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires.

## 9. Invalidité.

a) Le salarié reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention applicable égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de l'article 3 de la présente annexe ;

b) l'invalidité survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé.

dans ce cas, le salarié choisit :

i) soit de reporter le congé sabbatique à une année scolaire où il ne sera plus invalide ;

ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe a) de l'article 4) ;

c) l'invalidité dure plus de deux (2) ans ;

à la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article 4 s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires.

## 10. Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines).

a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé;

le congé à traitement différé est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention applicable et est prolongé d'autant après la fin de ce congé : de plus, le contrat est aussi prolongé d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention applicable pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent ;

b) le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé à traitement différé ;

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention applicable pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent ;

- c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé ;

dans ce cas, le salarié choisit :

- I) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ;
- II) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe a) de l'article 4).

11. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

12. Pourcentage du traitement.

a) Le congé est d'une demi-année.

- si le contrat est de deux (2) ans : 75% du traitement ;
- si le contrat est de trois (3) ans : 83.34% du traitement ;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 87.5% du traitement ;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 90% du traitement ;

b) Le congé est d'une année :

- si le contrat est de quatre (4) ans : 75% du traitement ;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 80% du traitement.



## ANNEXE VI

COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE

- A) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon l'article 7-10.02, l'enseignant concerné a droit sous réserve de la clause 7-10.01 au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,84\$$$

où N est le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : le premier élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacun.

Moy. est la moyenne prévue à l'article 7-10.02 pour cette catégorie d'élèves.

D est la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre d'heures multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par cinq (5) jours.

EXEMPLE

*S'il y a un (1) élève excédentaire et la moyenne prévue est 9, pour 180 jours d'enseignement, la formule est la suivante:*

$$C = \frac{27 \times 1.25}{9} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1.84\$ = 1242\$$$

- B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignant a droit est limitée à :

**2 681 \$** pour le premier élève excédentaire  
**3 351 \$** pour le deuxième élève excédentaire  
**4 021 \$** pour chaque autre élève excédentaire

## ANNEXE VII

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCEExemples d'application de la clause 7-9.23

I-

L'enseignante ou l'enseignant X est  
Actuellement payé à

Après	90 jours			
+				
Après	45 + (135)	90 jours		
Après	+	45 + (135)	90 jours	
Après	+	+	45 + (135)	90 jours
Après 1 année à temps plein				+ 7-9.22
Après à temps partiel, à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel				+ 45 (135) + 90 jours

Années d'expé- rience	Échelons d'expé- rience
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7

II-

Année Scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience <sup>1</sup>			Solde après utilisation	Nombre d'années d'expé- rience reconnue
	Solde reporté	Jours travaillés	Total	45	90	45		
A	-	10	10	-	-	-	10	-
B	10	115	125	-	90	-	35	1
C	35	120	155	45	90	-	20	2
D	20	170	190	45	90	45	10	3
E	-	125	125	-	90	-	35	4
F	35	80	115	45	-	-	70	4
G	70	65	135	-	90	45	-	5

1

Les jours crédités sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de bloc de 45 ou 90.

## ANNEXE VIII

IDENTIFICATION DES ÉLÈVES

## I INTRODUCTION

Aux fins de l'application de la convention, *l'École* identifie les élèves selon les définitions qui suivent :

## II DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de la convention, *l'École* en conformité avec les définitions du ministère adopte les catégories et définitions qui suivent :

## III ÉLÈVES À RISQUE

Les élèves à risque sont des élèves à qui il faut accorder un soutien particulier parce qu'ils :

- présentent des troubles émotifs;
- présentent des troubles du comportement;
- présentent un retard de développement ou une déficience intellectuelle légère<sup>1</sup>.

Il peut s'agir, à titre indicatif, d'enfants ou d'élèves qui présentent des caractéristiques parmi les suivantes :

À l'éducation préscolaire, enfants qui :

- présentent un retard de langage expressif (autre que la déficience langagière),
- ont de la difficulté à suivre les consignes formulées par un adulte,
- montrent des difficultés à sélectionner, à traiter, à retenir et à utiliser l'information,
- montrent un retard en ce qui a trait à la conscience de l'écrit et du nombre,
- ont des déficits de l'attention,
- ont un retard de développement,
- ont des troubles du comportement;

Au primaire, élèves qui :

- ont une déficience intellectuelle légère;

Au secondaire, élèves qui :

- ont une déficience intellectuelle légère.

---

<sup>1</sup> Si un diagnostic de déficience intellectuelle légère doit être posé, il faut le faire avec toute la rigueur possible. L'Association américaine pour le retard mental a révisé ses définitions en 1992. La nouvelle conception du retard mental prend maintenant en considération l'importance du soutien particulier dont a besoin la personne, compte tenu de son déficit. Ainsi, une dimension nouvelle est incluse dans les définitions en vue d'établir l'intensité de la déficience. En plus des résultats aux tests d'intelligence ou aux échelles de développement et de l'évaluation des comportements adaptatifs, l'appréciation de l'ampleur des besoins de services est prise en considération.

#### IV. ÉLÈVES HANDICAPÉS PAR UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE MOYENNE À SÉVÈRE, UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE PROFONDE OU PAR DES TROUBLES SÉVÈRES DU DÉVELOPPEMENT

Déficiência intellectuelle moyenne à sévère ou déficiência intellectuelle profonde.

L'élève handicapé en raison d'une déficiência intellectuelle moyenne à sévère ou une déficiência intellectuelle profonde est celui dont l'évaluation des fonctions cognitives faite par une équipe multidisciplinaire au moyen d'examens standardisés, révèle un fonctionnement général qui est nettement inférieur à celui de la moyenne et qui s'accompagne de déficiences du comportement adaptatif se manifestant dès le début de la période de croissance.

##### 1. Déficiência intellectuelle moyenne à sévère.

Une déficiência intellectuelle est qualifiée de « moyenne à sévère » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan du développement cognitif restreignant ses capacités d'apprentissage relativement à certains objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et nécessitant une pédagogie ou un programme adaptés;
- des capacités fonctionnelles limitées sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin d'assistance pour s'organiser dans des activités nouvelles ou un besoin d'éducation à l'autonomie de base;
- des difficultés plus ou moins marquées dans le développement sensoriel et moteur ainsi que dans celui de la communication pouvant nécessiter une intervention adaptée dans ces domaines.

Un quotient intellectuel ou de développement qui se situe entre 20-25 et 50-55 est habituellement l'indice d'une déficiência intellectuelle moyenne à sévère. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{Quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

##### 2. Déficiência intellectuelle profonde.

Une déficiência intellectuelle est qualifiée de « profonde » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites importantes sur le plan du développement cognitif rendant impossible l'atteinte des objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et requérant l'utilisation d'un programme adapté;
- des habiletés de perception, de motricité et de communication manifestement limitées, exigeant des méthodes d'évaluation et de stimulation individualisées;

- des capacités fonctionnelles très faibles sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin constant de soutien et d'encadrement dans l'accomplissement des tâches scolaires quotidiennes.

L'évaluation fonctionnelle de cet élève peut également révéler qu'il présente des déficiences associées telles que des déficiences physiques, sensorielles ainsi que des troubles neurologiques, psychologiques et une forte propension à contracter diverses maladies.

Un quotient de développement inférieur à 20-25 est habituellement considéré comme le signe d'une déficience intellectuelle profonde. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{Quotient de développement} = \frac{100 \times \text{\u00e2ge de d\u00e9veloppement}}{\text{\u00e2ge chronologique}}$$

### 3. Troubles envahissants du d\u00e9veloppement

L'élève handicap\u00e9 par des troubles envahissants du d\u00e9veloppement est celui dont le fonctionnement global, \u00e9valu\u00e9 par une \u00e9quipe multidisciplinaire de sp\u00e9cialistes<sup>2</sup>, \u00e0 l'aide de techniques d'observation syst\u00e9matique, d'examens standardis\u00e9s en conformit\u00e9 avec les crit\u00e8res diagnostiques du DSM-IV, conclut \u00e0 l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

- a) Le trouble autistique<sup>3</sup>, soit un ensemble de dysfonctions apparaissant d\u00e8s le jeune \u00e2ge se caract\u00e9risant par le d\u00e9veloppement nettement anormal ou d\u00e9ficient de l'interaction sociale et de la communication et, de fa\u00e7on marqu\u00e9e, par un r\u00e9pertoire restreint, r\u00e9p\u00e9titif et st\u00e9r\u00e9otyp\u00e9 des activit\u00e9s, des champs d'int\u00e9r\u00eat et du comportement, et qui se manifeste par plusieurs des limites particuli\u00e8res suivantes :
  - une incapacit\u00e9 \u00e0 \u00e9tablir des relations avec ses camarades, des probl\u00e8mes importants d'int\u00e9gration au groupe;
  - un manque d'aptitude \u00e0 comprendre les concepts et les abstractions, une compr\u00e9hension limit\u00e9e des mots et des gestes;
  - des probl\u00e8mes particuliers de langage et de communication : pour certains de ces \u00e9l\u00e8ves, aucun langage; pour d'autres, \u00e9cholalie, inversion des pronoms, etc.;

<sup>2</sup> Un psychiatre ou un p\u00e9dopsychiatre faisant partie d'une \u00e9quipe multidisciplinaire est en mesure de diagnostiquer des troubles envahissants du d\u00e9veloppement chez un \u00e9l\u00e8ve.

<sup>3</sup> L'autisme est un syndrome. Dans le cas d'une maladie pr\u00e9cise, les causes ainsi que le traitement appropri\u00e9 sont connus. Dans le cas d'un syndrome, il existe un ensemble de sympt\u00f4mes qui ne permettent pas \u00e0 eux seuls de d\u00e9terminer la cause et la nature des troubles. Les personnes qui sont atteintes d'autisme ont en commun des caract\u00e9ristiques cliniques et des troubles du d\u00e9veloppement, mais on n'en conna\u00eet pas les causes exactes. Par opposition \u00e0 d'autres handicaps du d\u00e9veloppement qui apparaissent plus tardivement, tous les enfants atteints d'autisme ont montr\u00e9 de fa\u00e7on \u00e9vidente un d\u00e9veloppement perturb\u00e9 avant l'\u00e2ge de trois ans. Aussi, les sp\u00e9cialistes ont-ils choisi cet \u00e2ge comme limite d\u00e9terminante dans l'\u00e9tablissement du diagnostic d\u00e9finitif.

- des problèmes du comportement (hyperactivité ou passivité anormale, crises, craintes dans des situation banales ou imprudences dans des situations dangereuses, etc.);
  - du maniérisme, des gestes stéréotypés et répétitifs, etc.
- b) Le syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié <sup>4</sup>.

De plus, l'évaluation du fonctionnement global de cet élève doit conclure que ce trouble est d'une gravité telle qu'il empêche l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

#### 4. Troubles relevant de la psychopathologie

L'élève handicapé par des troubles relevant de la psychopathologie est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes <sup>5</sup>, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examens standardisés, conduit au diagnostic suivant :

Déficience psychique <sup>6</sup> se manifestant par une distorsion dans plusieurs domaines du développement, notamment dans celui du développement cognitif.

Les troubles en cause présentent plusieurs des caractéristiques suivantes :

- comportement désorganisé, épisodes de perturbation graves;
- troubles émotifs graves, confusion extrême;
- déformation de la réalité, délire et hallucinations.

---

<sup>4</sup> Les critères diagnostiques sont établis dans le DSM-IV, soit le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, 4e édition, publié par Masson en 1995.

Les troubles envahissants du développements comprennent cinq sous-groupes :

- Le trouble autistique ;
- Le syndrome de Rett ;
- Le trouble désintégratif de l'enfance ;
- Le syndrome d'Asperger ;
- Le trouble envahissant du développement non spécifié.

<sup>5</sup> Un psychiatre ou un pédopsychiatre faisant partie d'une équipe multidisciplinaire est en mesure de diagnostiquer des troubles relevant de la psychopathologie chez un élève.

<sup>6</sup> Les manifestations de ces troubles sont multiples. Mentionnons, notamment :

- Le trouble schizophrénique, le trouble schizo-affectif, le trouble délirant, le trouble dépressif majeur, le trouble dysthymique ;
- Les troubles psychotiques dus à une affection médicale générale ou induits par une substance.

De plus, l'évaluation du fonctionnement global de cet élève doit conclure que ces troubles du développement entraînent des difficultés marquées d'adaptation à la vie scolaire et qu'ils sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

LISTE D'ANCIENNETÉ DES PRÉPOSÉS AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS

Liste d'ancienneté  
**Préposé(e)s aux élèves handicapés**

Alliance des professeurs et professeures de Montréal

Liste d'ancienneté <b>AU 24 AOÛT 2022</b> <b>Préposé(e)s aux élèves handicapés</b> Alliance des professeurs et professeures de Montréal					
Matricule	Nom, prénom	Statut d'engagement		Date d'entrée	Commentaires
000000179	Grillot Sylvie	S1	Régulier temps plein	1983/12/05	
000000170	Cassidy Glenn	S1	Régulier temps plein	1983/12/19	
000000383	Liberty Rosemarie	S1	Régulier temps plein	1985/10/07	
000001492	Olamazadeh Farideh	S1	Régulier temps plein	1999/01/20	
169728971	Lilavois Maxime	S1	Régulier temps plein	2001/09/17	
116781021	Baron Louise	S1	Régulier temps plein	2002/02/25	
131710040	Hernandez Cruz Alhely	S1	Régulier temps plein	2002/12/16	
170789779	Alix Manon	S1	Régulier temps plein	2003/09/15	
184775151	Dick Sandra	S1	Régulier temps plein	2004/10/14	
186792230	Taillefer Sophie	S1	Régulier temps plein	2004/10/18	
162767950	Lee May Fun	S1	Régulier temps plein	2006/01/09	
163788772	Shea Rebecca	S1	Régulier temps plein	2007/10/30	
193715160	Legare Chantal	S1	Régulier temps plein	2007/10/31	
192776783	Dargout Magalie	S1	Régulier temps plein	2008/02/22	
000001499	Ouellet Nancy	S1	Régulier temps plein	2009/01/19	
000001538	Callender Faustina	S1	Régulier temps plein	2009/02/16	
150752282	Djouhara Naima	S1	Régulier temps plein	2009/05/19	
000000254	Mugford Juanita	S1	Régulier temps plein	2010/01/13	
189701371	Tuvida John	S1	Régulier temps plein	2010/01/27	
128748119	Bilia Luana	S1	Régulier temps plein	2010/03/10	
116717472	Saviskas Stephanie	S1	Régulier temps plein	2010/09/20	



*Liste d'ancienneté*  
**Préposé(e)s aux élèves handicapés**

*Alliance des professeurs et professeures de Montréal*

<b>Matricule</b>	<b>Nom, prénom</b>	<b>Statut d'engagement</b>	<b>Date d'entrée</b>	<b>Commentaires</b>
163732430	Georgara Asimia	S1 Régulier temps plein	2010/10/13	
131752310	Stangherlin Gina	S1 Régulier temps plein	2011/08/26	
182729010	Vetrano Patrizia	S1 Régulier temps plein	2011/09/02	
104784912	Philemon Jean-Olivier	S1 Régulier temps plein	2011/11/22	
116784839	Martin Darlene	S1 Régulier temps plein	2012/01/16	
193708801	Palomo Garcia Claudia	S1 Régulier temps plein	2012/11/12	
164775462	Hamer Iyoshia	S1 Régulier temps plein	2013/01/08	
107765921	Thaler Christine	S1 Régulier temps plein	2013/08/27	
128745120	Topalidis Maria	S1 Régulier temps plein	2013/08/29	
157760251	Sidarous Alexandra	S1 Régulier temps plein	2014/01/29	
181718673	Vathis Nicholas	S1 Régulier temps plein	2014/01/30	
192727250	Azzi Nawal	S1 Régulier temps plein	2014/08/28	
137715072	Zarikos Kyriaki Sandy	S1 Régulier temps plein	2014/09/15	
137701571	Poonit Oomawtee	S1 Régulier temps plein	2015/02/23	
106755683	Hamelin Meaghan	S1 Régulier temps plein	2015/08/28	
195739090	Rink Nancy	S1 Régulier temps plein	2015/08/28	
142772762	Flowers Joy	S1 Régulier temps plein	2015/08/28	
142709703	Lemrani Meryem	S1 Régulier temps plein	2015/09/08	
102871994	Zonzolo Prisca	S1 Régulier temps plein	2015/10/13	
150733493	Racham Houda	S1 Régulier temps plein	2016/02/08	
108798180	Randolph Freda	S1 Régulier temps plein	2016/08/29	
110701963	Shattler Gabrielle	S1 Régulier temps plein	2016/08/30	
190702002	Mui Sze Chung	S1 Régulier temps plein	2016/12/15	
198736293	Sayeed Mariyam	S1 Régulier temps plein	2017/04/04	
119795543	Laplante Bélanger Patricia	S1 Régulier temps plein	2017/09/07	
130864024	Burgio Christopher	S1 Régulier temps plein	2017/11/27	
169748251	Ali Mona Ahmed	S1 Régulier temps plein	2018/01/15	
149736653	Polynice Jocelie	S1 Régulier temps plein	2018/02/06	

*Liste d'ancienneté*  
**Préposé(e)s aux élèves handicapés**

*Alliance des professeurs et professeures de Montréal*

<b>Matricule</b>	<b>Nom, prénom</b>	<b>Statut d'engagement</b>	<b>Date d'entrée</b>	<b>Commentaires</b>
193709481	Valentin Martine	S1 Régulier temps plein	2018/04/07	
135894855	Deshommes Marie-Brunette	S1 Régulier temps plein	2018/08/28	
146754881	Gentile Tommaso	S1 Régulier temps plein	2018/08/30	
115730730	Millette Enies	S1 Régulier temps plein	2018/08/31	
190704033	Manivannan Priyatharshini	S1 Régulier temps plein	2018/11/08	
146725532	Gonzales Anelle Mariz	S1 Régulier temps plein	2018/11/30	
108449447	Reveille Cassandra	S1 Régulier temps plein	2018/12/03	
115722381	Jonas Fridel	S1 Régulier temps plein	2018/12/10	
173736722	Turchyniak Félix	S1 Régulier temps plein	2018/12/14	
166799153	Men Im-Amara	S1 Régulier temps plein	2019/01/28	
163824314	Caesar Bevon	S1 Régulier temps plein	2019/02/04	
159813424	Nambooze Sawuyan	S1 Régulier temps plein	2019/02/20	
171869524	Bernal Rodalee	S1 Régulier temps plein	2019/03/11	
191732352	Welo-Bolisomi Rosalie	S1 Régulier temps plein	2019/03/14	
157776892	Jean-Philippe Vanessa	S1 Régulier temps plein	2019/08/28	
141834714	Loemba Marielle	S1 Régulier temps plein	2019/08/30	
110777993	Péladeau Natacha	S1 Régulier temps plein	2019/09/03	
182769682	Abi-Nader Elvire	S1 Régulier temps plein	2019/10/04	
119767913	Espinal-Alfaro Eva Dinorah	S1 Régulier temps plein	2019/10/21	
138740073	Buttle Jenny	S1 Régulier temps plein	2019/10/29	
142729353	Barthélémy Pascale	S1 Régulier temps plein	2019/12/04	
199813674	Jackson Chynna	S1 Régulier temps plein	2020/02/07	
101766952	Pilapil Lorna	S1 Régulier temps plein	2020/02/10	
160870795	Gouron Isabelle	S1 Régulier temps plein	2020/02/11	
191897134	Kumson Debora	S1 Régulier temps plein	2020/08/27	
127729801	Henry Stéphane	S1 Régulier temps plein	2020/08/27	
151759443	Mawadi Cédérico	S1 Régulier temps plein	2020/08/27	
189754502	Carter Hughes Kadeisha	S1 Régulier temps plein	2020/08/31	
102778672	Cleronne Mario	S1 Régulier temps plein	2020/08/31	

LISTE D'ANCIENNETÉ DES PRÉPOSÉS AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS

*Liste d'ancienneté*  
**Préposé(e)s aux élèves handicapés**

*Alliance des professeurs et professeures de Montréal*

<i>Maticule</i>	<i>Nom, prénom</i>	<i>Statut d'engagement</i>		<i>Date d'entrée</i>	<i>Commentaires</i>
109742193	Zouhair Souad	S1	Régulier temps plein	2020/09/24	
107612456	Squarey Melissa	S1	Régulier temps plein	2020/10/09	
175765663	Davidson Jason	S1	Régulier temps plein	2020/10/09	
121767603	Hauffe Angelica	S1	Régulier temps plein	2020/11/09	
147835464	Jean-Baptiste Myrtil Nikita	S1	Régulier temps plein	2020/11/23	
192737909	Toulmé Wilson	S1	Régulier temps plein	2021/01/11	
111710713	Bahaj Hakima	S1	Régulier temps plein	2021/01/11	
147717642	Lamarre Alexe	S1	Régulier temps plein	2021/01/18	
149896835	Khoreva Iuliia	S1	Régulier temps plein	2021/01/25	
150782782	Morse Steven	S1	Régulier temps plein	2021/02/02	
148156310	Goussanou Eliott	S1	Régulier temps plein	2021/02/22	
194844294	Belhaj Fatima Zahra	S1	Régulier temps plein	2021/02/26	
138778643	Rozon Johanna Robin	S1	Régulier temps plein	2021/04/15	

1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
2. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.
3. Dans les cas visés aux articles 1 et 2, le salarié doit aviser ***l'École*** de son absence le plus tôt possible.
4. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
5. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
6. Le salarié doit aviser ***l'École*** de son absence au moins une semaine à l'avance.
7. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.
8. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
9. Le salarié doit aviser ***l'École*** de son absence le plus tôt possible.
10. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES SALARIÉS  
ENGAGÉS MOINS DE SIX MOIS

1. Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
2. La salariée avise *l'École* le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
3. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, *l'École* consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
4. La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.
5. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
6. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.
7. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec *l'École*, pendant la durée de cette hospitalisation.
8. En outre, la salariée qui fait parvenir à *l'École*, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
9. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
10. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 3 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

ANNEXE XI - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS MOINS DE SIX MOIS (suite)

11. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
12. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
13. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à ***l'École*** un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
14. Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à ***l'École*** indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
15. L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
16. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, ***l'École*** peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
17. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, ***l'École*** peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
18. Malgré l'avis prévu aux articles 14 et 15, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, ***l'École*** peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

ANNEXE XI - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS MOINS DE SIX MOIS (suite)

19. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.
20. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
21. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
22. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.
23. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à ***l'École*** indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
24. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 14 et 23 après avoir donné à ***l'École*** un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
25. Si ***l'École*** y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.
26. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à ***l'École*** est présumé avoir démissionné.
27. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont ***l'École*** assume sa part habituelle.
28. Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

ANNEXE XI - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS  
MOINS DE SIX MOIS (suite)

29. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, ***l'École*** doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
30. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, ***l'École*** doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.



1. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu à ***l'École*** pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.
2. Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante, soit entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août.
3. Malgré le premier alinéa, ***l'École*** peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.
4. En outre, si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, ***l'École*** peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, ***l'École*** doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.
5. Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.
6. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, ***l'École*** peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.
7. Malgré l'article 6, pour ***l'École*** qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement pour la période de congés annuels, le congé annuel d'un salarié visé à cet article peut être fractionné par ***l'École*** en deux périodes, dont l'une est celle de cette période de fermeture. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues.
8. Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié si ***l'École*** y consent.
9. Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

ANNEXE XII VACANCES : AVANT 6 MOIS CONTINUS DE TRAVAIL (suite)

10. Malgré les articles 68, 69 et 71 du c. t., une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus ou l'interdire.
11. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.
12. Il est interdit à l'École de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret.
13. À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.
14. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans l'article 67 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.
15. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
16. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité.
17. Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.
18. Le salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de son congé.
19. Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4% ou 6%, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

1. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
  - 1<sup>o</sup> le 1<sup>er</sup> janvier;
  - 2<sup>o</sup> le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de *l'École*;
  - 3<sup>o</sup> le lundi qui précède le 25 mai;
  - 4<sup>o</sup> le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
  - 5<sup>o</sup> le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
  - 6<sup>o</sup> le deuxième lundi d'octobre;
  - 7<sup>o</sup> le 25 décembre.
  
2. Pour chaque jour férié et chômé, *l'École* doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
  
3. Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, *l'École*, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si la convention collective prévoit une période plus longue.
  
4. Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, *l'École* doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre *l'École* et l'intéressé ou fixée par la convention collective.
  
5. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de *l'École* ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
  
6. Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la fête nationale.
  
7. Le 24 juin est un jour férié et chômé.
  
8. Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est un jour chômé aux fins de l'application des articles 9 à 12.

ANNEXE XIII JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (suite)

9. **L'École** doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires.
10. **L'École** doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.
11. Si le salarié est rémunéré au temps, **L'École** doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 9.
12. Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre **L'École** et le salarié.

1. Le congé de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un salarié de réduire son temps travaillé, pour une période d'un (1) à trois (3) ans, dans une proportion telle, que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à cinquante pourcent (50%) du temps travaillé du salarié à temps plein de la même catégorie, sous-catégorie ou classe d'emploi et selon l'une ou l'autre des formules suivantes :
  - a. Congé à temps plein pour une partie de l'année scolaire ;
  - b. Congé à temps partiel pour une année scolaire complète.
2. Seul le salarié à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP & RRE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.
3. Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe XIV « A ».
4. Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, le salarié doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une rente de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
5.
  - a) Le salarié qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, doit en aviser le Service des Ressources Humaines par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année de travail où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
  - b) L'avis précise la période envisagée par le salarié pour la mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.
  - c) En même temps que son avis, le salarié fournit au Service des Ressources Humaines, une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une rente, à la date prévue pour la fin de l'entente.

6. Sous réserve de la clause 1, ***l'École*** peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation du travail ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre ***l'École*** et le salarié.
7. Le salarié a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche du salarié à temps plein de sa catégorie, sous-catégorie ou classe d'emploi.
8. Les autres bénéfices monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurances et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP & RRE) est celui que le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salariaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
10. La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP & RRE).
11. Pendant la durée de l'entente, le salarié et ***l'École*** doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si le salarié ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
12. Pendant la durée de l'entente, le salarié accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
13. Le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.

14. Dans le cas où le salarié n'aurait pas droit à sa rente à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le salarié aura droit à sa rente, même si la période devait excéder trois (3) ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

15. a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non rengagement, le décès du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 14, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
- l'entente devient nulle dans le cas où le salarié cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente.
  - l'entente prend fin :
    - dans le cas où le salarié cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente ;
    - dans le cas où le salarié et **L'École** décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.
- c) 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.
16. Le salarié démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
17. **L'École** et le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive : Annexe XIV « A ».

ANNEXE XIVa

CONGÉ DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE (Entente)

CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE

LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

ÉCOLE PETER HALL

ET

NOM DE L'EMPLOYÉ

ADRESSE

APPELÉ CI-APRÈS

LE SALARIÉ

---

**Objet :** *Congé de mise à la retraite de façon progressive.*

**1. Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_ et ce, selon l'article 5-7.02 et l'Annexe XIV, de la présente convention collective.

**2. Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par le salarié ne doit pas être inférieur à cinquante pourcent (50%) du temps travaillé par le salarié à temps plein de même catégorie, sous catégorie ou classe d'emploi, pour chaque année visée, selon l'Annexe XIV :

- a. Pour l'année scolaire \_\_\_\_\_ %
- b. Pour l'année scolaire \_\_\_\_\_ %
- c. Pour l'année scolaire \_\_\_\_\_ %

**3. Autres modalités d'application du régime convenues avec le salarié (s'il y a lieu) :**

---

---

---

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Laurent, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.**

---

*Pour l'employeur*

---

*Le Salarié*



*L'École dresse une liste de priorité par corps d'emplois :*

- *Enseignants*
- *Professionnels*
- *Personnel de soutien*

*Dont le statut d'emploi est :*

- *Enseignants temps partiel*
- *Salariés remplaçants*
- *Salariés surnuméraires*

*Qui ont occupé un poste pour une période d'essai d'au moins dix (10) mois effectifs dans le cadre d'un contrat pour les enseignants et les professionnels, ou une affectation de plus de deux (2) mois pour le personnel de soutien, sur une période maximale de deux (2) années scolaires et dont l'évaluation est favorable.*

*Le salarié appelé doit rencontrer les critères normaux d'embauche de l'École. L'appel s'effectue selon les besoins de l'École par ordre d'ancienneté. Toutefois, l'affectation est effectuée par l'École.*

*De plus, l'École s'engage à appeler les salariés sur cette liste de priorité, par corps d'emploi, prioritairement à un candidat de l'extérieur.*

**TABLEAU DES ENTENTES ANTÉRIEURES  
ENTRE  
L'ÉCOLE PETER HALL ET  
L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL**

# DE L'ENTENTE	OBJET DE L'ENTENTE	DATE DE SIGNATURE	ÉTAT
1	Congé de maternité	18 octobre 2005	Périmée
2	Expérience acquise 30/06/98 - 30/06/2000	18 octobre 2005	Périmée
3	Liste d'ancienneté des préposés	18 octobre 2005	Intégrée à la convention
4	Procédure lors de l'attribution du lot de tâches	18 octobre 2005	Intégrée à la convention
5	Congé de mise à la retraite de façon progressive	1 <sup>er</sup> juin 2006	Intégrée à la convention
6	Début de l'année scolaire 2006-2007 (enseignants)	1 <sup>er</sup> juin 2006	Périmée
7	Réouverture de la convention collective	Juin 2006	Périmée
-	Remise de temps pour bénéficier d'un congé - lundi de Pâques 2007	18 janvier 2007	Intégrée à la convention
7 a)	Réouverture de la convention collective	30 août 2007	Intégrée à la convention et bonifiée
8	Congés parentaux	30 novembre 2006	Intégrée à la convention
9	Modifications aux articles 5-22.00, 8-4.00 et 9-4.00 (temps compensé)	Décembre 2007	Intégrée à la convention
-	Prolongation de la convention collective au 30 juin 2010	22 avril 2009	Périmée
10	Équité salariale	8 février 2012	Intégrée à la convention
11	Formation des groupes	6 février 2014	Périmée
12	Prolongation jusqu'au 30 juin 2021 de la convention collective se terminant le 30 juin 2016	27 mai 2019	Périmée
13	Réouverture de la convention (Article 10-4.01)	27 mai 2019	Périmée

ENTENTE # 10                    ÉQUITÉ SALARIALE

INTERVENUE ENTRE :    L'ÉCOLE PETER HALL

ET :                                L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL (FAE)

OBJET :                         ÉQUITÉ SALARIALE

---

*Considérant que le programme d'équité salariale de l'École Peter Hall ne s'applique qu'aux employés de l'École Peter Hall;*

*Considérant que le programme d'équité salariale du Conseil du Trésor du gouvernement du Québec ne s'applique qu'aux employés du gouvernement du Québec et n'a aucune incidence juridique sur l'École Peter Hall;*

*Considérant que l'exercice du maintien de l'équité salariale de l'École Peter Hall a été complété au 31 décembre 2010 et ne comportait aucun changement aux échelles salariales;*

*Considérant que le Conseil du Trésor dans sa démarche du maintien de l'équité salariale a émis un communiqué indiquant des ajustements salariaux pour plusieurs catégories d'emplois représentées aussi à l'École Peter Hall;*

*Considérant que le Conseil du Trésor a l'habitude mais non l'obligation d'ajuster les budgets des écoles privées en partie ou en totalité dans ces circonstances;*

*Considérant la volonté de l'École Peter Hall d'offrir des conditions de travail compétitives dans le domaine de l'éducation;*

*Les parties conviennent d'entreprendre des discussions sur la rémunération des catégories d'emploi présentes à l'École Peter Hall et visées par le communiqué du Conseil du Trésor découlant de l'exercice du maintien de l'équité salariale de celui-ci, dès que les sommes requises à cette fin seront octroyées à l'École Peter Hall par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.*

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 8<sup>e</sup> jour du mois de février 2012.**

*Pour la partie patronale*

*École Peter Hall*

  
Jean Laliberté  
Président Directeur Général

*Pour la partie syndicale*

*Alliance des professeures et professeurs de Montréal (FAE)*

  
Alain Marois  
Président

**ENTENTE # 14****MENTORAT**ENTENTE #14

Intervenue entre : L'ÉCOLE PETER HALL INC.  
(personne morale ci-après appelée « l'Employeur »)

Et : L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL  
(personne morale ci-après appelée « l'Alliance »)

Objet : MENTORAT

ATTENDU la signature, par les parties, d'une entente de principe le 17 mai 2022 visant les modifications à la *Convention collective entre l'École Peter Hall et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (2011-2016)* (ci-après, la « Convention collective »);

ATTENDU la signature de la Convention collective « 2022-2027 »;

ATTENDU que les ententes et annexes à la convention collective sont considérées faire partie intégrale de celle-ci;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Au cours de l'année scolaire 2022-2023, un comité patronal formé de membres de la direction et du personnel, sera mis sur pied pour développer un programme de mentorat ;
3. Le programme de mentorat sera mis sur pied pour l'année scolaire 2023-2024 ;

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 8<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

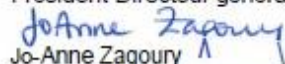
Pour la partie patronale

L'école Peter Hall Inc.



Jean Laliberté

Président Directeur général



Jo-Anne Zagoury

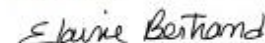
Directrice des ressources humaines/Adjointe à la direction générale

Pour la partie syndicale

L'Alliance des professeures et professeurs de Montréal



Catherine Beauvais-St-Pierre  
Présidente



Elaine Bertrand  
Négociatrice

**ENTENTE # 15****PARITÉ AVEC LE SECTEUR PUBLIC****ENTENTE #15**

Intervenue entre : **L'ÉCOLE PETER HALL INC.**  
(personne morale ci-après appelée « l'Employeur »)

Et : **L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL**  
(personne morale ci-après appelée « l'Alliance »)

Objet : **PARITÉ AVEC LE SECTEUR PUBLIC**

---

ATTENDU la signature, par les parties, d'une entente de principe le 17 mai 2022 visant les modifications à la *Convention collective entre l'École Peter Hall et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (2011-2016)* (ci-après, la « Convention collective ») ;

ATTENDU la signature de la Convention collective « 2022-2027 » ;

ATTENDU la parité salariale entre les personnes salariées de l'École Peter Hall et ceux du secteur public en matière d'éducation ;

ATTENDU l'intégration de ce principe au texte de la Convention collective ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Il est entendu que l'École applique toute mesure législative ou entente affectant à la hausse ou à la baisse les taux et échelles de traitement applicables aux employés des centres de services scolaires du secteur public ainsi que leur indexation ou octroi de montants.
3. Toutefois, malgré le paragraphe précédent, il est entendu que toute majoration de ces taux et échelles de traitement est conditionnelle à l'ajustement des subventions du Ministère que l'École perçoit afin de tenir compte de ses coûts ajustés de convention collective.
4. Pour les fins de l'application des articles 7-9.28, 8-6.01 et 9-6.16, la parité salariale avec le secteur public se fera rétroactivement, à la date du 1<sup>er</sup> avril 2020, octroyant à toute personne salariée admissible l'échelle salariale applicable équivalente ;
5. Les sommes dues seront versées en un seul versement, dans les six mois suivant la signature de l'entente. Cette rétroaction pourrait avoir des impacts, notamment sur les éléments suivants :
  - le régime de retraite;

**ENTENTE # 15      PARITÉ AVEC LE SECTEUR PUBLIC (suite)**

- les prestations pour invalidité;
- le taux horaire majoré en cas d'heures supplémentaires;
- les retenues à la source (ex. : impôts, cotisation aux régimes d'assurances).

6. Une lettre d'information sera envoyée aux personnes visées par la rétroaction.

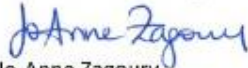
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 8<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

Pour la partie patronale

L'école Peter Hall Inc.



Jean Laliberté  
Président Directeur général



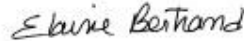
Jo-Anne Zagoury  
Directrice des ressources humaines/Adjointe à la  
direction générale

Pour la partie syndicale

L'Alliance des professeures et professeurs de  
Montréal



Catherine Beauvais-St-Pierre  
Présidente



Elaine Bertrand  
Négociatrice

## ENTENTE # 16                    PARITÉ SALARIALE

### ENTENTE #16

Intervenue entre : **L'ÉCOLE PETER HALL INC.**  
(personne morale ci-après appelée « l'Employeur »)

Et : **L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL**  
(personne morale ci-après appelée « l'Alliance »)

Objet : **PARITÉ SALARIALE**

---

ATTENDU la signature, par les parties, d'une entente de principe le 17 mai 2022 visant les modifications à la *Convention collective entre l'École Peter Hall et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (2011-2016)* (ci-après, la « Convention collective ») ;

ATTENDU la signature de la Convention collective « 2022-2027 » ;

ATTENDU la parité salariale entre les personnes salariées de l'École Peter Hall et celles du secteur public en matière d'éducation ;

ATTENDU les différents accords de maintien de l'équité salariale concernant le personnel des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges conclus entre le Conseil du Trésor et différentes associations syndicales en 2021 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. La rétroactivité découlant des accords entre le Conseil du Trésor et différentes associations syndicales du secteur public sur l'équité salariale couvre une période allant du 31 décembre 2010 au 31 mars 2020 ;
3. La rétroactivité mentionnée au paragraphe 2 sera octroyée aux personnes salariées des catégories d'emploi concernées à Peter Hall, notamment les secrétaires d'école les conseillers en rééducation et les orthophonistes ;
4. Les sommes dues seront versées en un seul versement, dans les six mois suivant la signature de l'entente. Cette rétroaction pourrait avoir des impacts, notamment sur les éléments suivants :
  - le régime de retraite;
  - les prestations pour invalidité;
  - le taux horaire majoré en cas d'heures supplémentaires;
  - les retenues à la source (ex. : impôts, cotisation aux régimes d'assurances).

**ENTENTE # 16      PARITÉ SALARIALE (suite)**

5. Il est entendu que toute rétroactivité découlant des accords mentionnés au paragraphe 2 est conditionnelle à la réception du Ministère des sommes nécessaires à cet effet.

6. Une lettre d'information sera envoyée aux personnes salariées touchées par la rétroaction.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 8<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

Pour la partie patronale

L'école Peter Hall Inc.



Jean Laliberté  
Président Directeur général



Jo-Anne Zagoury  
Directrice des ressources humaines/Adjointe à la  
direction générale

Pour la partie syndicale

L'Alliance des professeures et professeurs de  
Montréal



Catherine Beauvais-St-Pierre  
Présidente



Elaine Bertrand  
Négociatrice



**ENTENTE # 17****SALAIRE INFIRMIÈRES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES****ENTENTE #17**

Intervenue entre : **L'ÉCOLE PETER HALL INC.**  
(personne morale ci-après appelée « l'Employeur »)

Et : **L'ALLIANCE DES PROFESSEURS ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL**  
(personne morale ci-après appelée « l'Alliance »)

Objet : **Salaire infirmières et infirmières auxiliaires**

---

ATTENDU la signature, par les parties, d'une entente de principe le 17 mai 2022 visant les modifications à la *Convention collective entre l'École Peter Hall et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (2011-2016)* (ci-après, la « Convention collective »);

ATTENDU la signature de la Convention collective « 2022-2027 » ;

ATTENDU la parité salariale entre les personnes salariées de l'École Peter Hall et celles du secteur public ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Depuis le 9 décembre 2021, il y a parité en matière salariale pour les infirmières du secteur de la santé et services sociaux et celles travaillant pour les centres de services scolaires ;
3. La présente annexe entente établit également la parité avec le secteur de la santé et des services sociaux pour les infirmières auxiliaires de l'École Peter Hall.
4. Le salaire des infirmières et infirmières auxiliaires de l'École Peter Hall sera en conséquence ajusté rétroactivement à la date du 9 décembre 2021 afin de refléter la parité avec le salaire de leur corps d'emploi dans le secteur public;
5. Toute rétroaction salariale avant le 9 décembre 2021 sera octroyée selon un calcul basé sur l'échelle salariale du secteur des centres de services scolaires / commissions scolaires;
6. Les sommes dues seront versées en un seul versement, dans les six mois suivant la signature de l'entente. Cette rétroaction pourrait avoir des impacts, notamment sur les éléments suivants :
  - le régime de retraite;

**ENTENTE # 17 SALAIRE INFIRMIÈRES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES (suite)**

- les prestations pour invalidité;
- le taux horaire majoré en cas d'heures supplémentaires;
- les retenues à la source (ex. : impôts, cotisation aux régimes d'assurances).

7. Une lettre d'information sera envoyée aux personnes salariées touchées par la rétroaction.

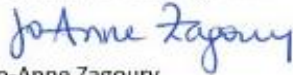
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 8<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

Pour la partie patronale

L'école Peter Hall Inc.



Jean Laliberté  
Président Directeur général



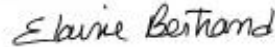
Jo-Anne Zagoury  
Directrice des ressources humaines/Adjointe à la  
direction générale

Pour la partie syndicale

L'Alliance des professeures et professeurs de  
Montréal



Catherine Beauvais-St-Pierre  
Présidente



Elaine Bertrand  
Négociatrice

**ENTENTE # 18**

**RÉVISION DES RATIOS**

**ENTENTE #18**

Intervenue entre : **L'ÉCOLE PETER HALL INC.**  
(personne morale ci-après appelée « l'Employeur »)

Et : **L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL**  
(personne morale ci-après appelée « l'Alliance »)

Objet : **RÉVISION DES RATIOS**

---

ATTENDU la signature, par les parties, d'une entente de principe le 17 mai 2022 visant les modifications à la *Convention collective entre l'École Peter Hall et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (2011-2016)* (ci-après, la « Convention collective ») ;

ATTENDU la signature de la Convention collective « 2022-2027 » ;

ATTENDU que les ententes et annexes à la convention collective sont considérées faire partie intégrale de celle-ci;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. D'ici le 30 Septembre 2024, un projet de révision de l'article 7-10.02 concernant les ratios, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe, sera présenté au Comité des relations de travail (CRT);

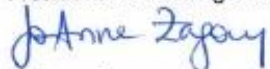
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 8<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

Pour la partie patronale

L'école Peter Hall Inc.



Jean Laliberté  
Président Directeur général




Jo-Anne Zagoury  
Directrice des ressources humaines/Adjointe à la direction générale

Pour la partie syndicale

L'Alliance des professeures et professeurs de Montréal



Catherine Beauvais-St-Pierre  
Présidente



Elaine Bertrand  
Négociatrice

